

# Những bất cập về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta

**TS. Nguyễn Vĩnh Giang**

*Đại học Kinh tế Quốc dân*

*Email: gignnl@gmail.com*

*Phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa quyết định quá trình phát triển kinh tế xã hội. Những năm qua, phát triển nguồn nhân lực ở nước ta đã có những thành tích đáng kể, nhưng cũng còn nhiều bất cập và hạn chế. Bài viết này đánh giá khái quát những bất cập và hạn chế về phát triển nguồn nhân lực ở ta hiện nay và đề xuất một số ý kiến nhằm nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội ở nước ta trong thời gian tới.*

**Từ khóa:** Chất lượng nguồn nhân lực, giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, đào tạo cao đẳng đại học, đào tạo nghề, hệ thống giáo dục quốc dân.

## 1. Giới thiệu

Chất lượng nguồn nhân lực luôn là sự quan tâm của tổ chức, doanh nghiệp, xã hội, không chỉ trong phạm vi một nước mà tất cả các quốc gia trên thế giới. Sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, các quốc gia không còn là việc tạo ra những sản phẩm chỉ thuần túy là giá trị nguyên liệu, mà cạnh tranh về tỷ lệ hàm lượng chất xám kết tinh trong sản phẩm hàng hoá, dịch vụ nhờ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để có được nguồn nhân lực có chất lượng và chất lượng cao thì không thể bỏ qua quá trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Đào tạo phát triển sẽ giúp người lao động hiểu được bản chất công việc, thành thạo các kỹ năng nghiệp vụ, duy trì và nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động, hoàn thiện bản thân, quyết định sự tồn tại và phát triển doanh nghiệp. Ở góc độ xã hội, đào tạo phát triển nguồn nhân lực hiệu quả sẽ tạo ra thể hệ các nguồn nhân lực có năng lực, trình độ và phẩm chất tốt, quyết định quá trình phát triển kinh tế xã hội nhanh chóng và bền vững.

Ở nước ta, mặc dù chính sách đầu tư cho giáo dục – đào tạo luôn được đặt lên hàng đầu, được đầu tư thỏa đáng so với điều kiện kinh tế đất nước. Chất lượng lao động nước ta cũng dần được nâng cao, tuy nhiên, còn rất hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu của xã

hội. Một nghiên cứu của World Bank (WB) vào tháng 3 năm 2008 cho thấy: chất lượng lao động Việt Nam còn rất hạn chế và chỉ đạt 32/100 điểm. 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. (Các tiêu chí đánh giá chất lượng lao động do WB đưa ra bao gồm: kết quả 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). Vì thế năng suất lao động của nguồn nhân lực nước ta quá thấp, đứng thứ 77/125 nước và vùng lãnh thổ, sau Indonesia, Philippines và Thái Lan (12).

Câu hỏi đặt ra cho chúng ta là: Mặc dù nhà nước đã rất quan tâm và đầu tư cho giáo dục đào tạo phát triển nguồn nhân lực, mà sao chất lượng nguồn nhân lực của chúng ta còn hạn chế? Trong phạm vi bài viết này, chúng ta sẽ nghiên cứu, đánh giá chủ yếu những bất cập trong các hoạt động của các chủ thể liên quan đến đào tạo phát triển nguồn nhân lực: giáo dục phổ thông, đào tạo cao đẳng đại học, đào tạo nghề, đào tạo tại doanh nghiệp, xem xét nguyên nhân để từ đó có biện pháp khắc phục nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế đất nước.

## 2. Khái niệm cơ bản về phát triển nguồn nhân lực

Có nhiều quan niệm khác nhau dưới nhiều góc độ và cách tiếp cận khác nhau về phát triển nguồn nhân lực.

**Đối với cá nhân:** phát triển nguồn nhân lực là quá trình nâng cao về thể lực, kỹ năng, kiến thức, tinh thần thái độ của cá nhân người lao động để họ hoàn thành công việc phức tạp hơn, ở vị trí cao hơn phù hợp với sự thay đổi của yêu cầu công việc hiện tại và tương lai nghề nghiệp của họ, nhờ vậy phát triển được năng lực, ổn định được công ăn việc làm, nâng cao địa vị kinh tế, xã hội, đóng góp cho sự phát triển của xã hội.

**Góc độ tổ chức:** theo Jerry W.Gilley trong cuốn **Những nguyên tắc của phát triển Nguồn nhân lực** cho rằng: “*Phát triển nguồn nhân lực là việc thúc đẩy quá trình học tập có tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện công việc và tạo ra sự thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp chính thức và không chính thức, các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới.*”

**Góc độ xã hội:** “*Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất, và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển*” (7).

Như vậy, có thể hiểu một cách chung, phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hoạt động nhằm duy trì một số lượng phù hợp và không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng cho sự phát triển cá nhân, tổ chức, cho sự kinh tế, xã hội trong từng thời kỳ.

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình toàn diện, tổng hợp bao gồm ba hoạt động: giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực.

**Giáo dục:** Theo từ điển tiếng Anh “Giáo dục” là “Education” - vốn có gốc từ tiếng La tinh “Educare” có nghĩa là “làm bộc lộ ra”. Có thể hiểu “giáo dục là quá trình, cách thức làm bộc lộ ra những khả năng tiềm ẩn của người được giáo dục”. Giáo dục cũng được hiểu là quá trình tổ chức có ý thức, nhằm khơi gợi hoặc biến đổi nhận thức, năng lực, tình cảm, thái độ của người dạy và người học, đáp ứng các nhu cầu tồn tại và phát triển của con người trong xã hội.

Giáo dục bao gồm việc dạy và học, trang bị những tri thức cơ bản và thái độ đúng đắn để người học chuẩn bị quá trình tiếp thu những kiến thức, kỹ năng về một công việc, một lĩnh vực, một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó.

**Đào tạo theo nghĩa hẹp** là quá trình truyền đạt và tiếp thu những kiến thức chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng, thái độ để người lao động đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại.

**Đào tạo theo nghĩa rộng** là tất cả các hoạt động tạo ra một môi trường mà tại đó người lao động có thể học những kiến thức kỹ năng, khả năng, thái độ, hành vi cụ thể liên quan đến công việc nào đó.

**Bồi dưỡng nguồn nhân lực** là quá trình nâng cao kiến thức kỹ năng, năng lực và thái độ cá nhân người lao động để họ hoàn thành công việc phức tạp hơn, ở vị trí cao hơn trong nghề nghiệp của họ.

## 3. Một số kết quả phát triển nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến thời điểm 1/7/2011, cả nước có 51,4 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động, chiếm 58,5% tổng dân số (dân số nước ta khoảng 87,863 triệu dân) và chiếm (77,0%) trong số 67,1 triệu người từ 15 tuổi trở lên. Trong tổng số 51,4 triệu từ đủ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động có hơn 50,35 triệu người có việc làm của cả nước, chỉ có gần 7,8 triệu người đã được đào tạo, chiếm 15,4%. Có sự chênh lệch đáng kể về tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo giữa thành thị và nông thôn, mức chênh lệch này là 21,9 điểm phần trăm (thành thị là 30,9% và nông thôn là 9%). Năm 2011, cả nước có khoảng 15,7 triệu người từ 15 tuổi trở lên không hoạt động kinh tế, chiếm 17,9% tổng dân số. Phần lớn (91,6%) dân số 15 tuổi trở lên không hoạt động kinh tế chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật. Như vậy, nguồn lao động được đào tạo của ta so với dân số và so với các chỉ tiêu tương ứng trong các nước ở khu vực và thế giới còn thấp.

Kết quả điều tra 195.422 cán bộ, công chức hành chính của 32 Bộ ngành Trung ương, 64 tỉnh thành phố trực thuộc trung ương (kể cả 671 quận, huyện trong cả nước) và 192.438 cán bộ, công chức đang làm việc ở 10.848 xã, phường, thị trấn trong cả nước thấy rằng: Trong tổng số 195.422 cán bộ công chức hành chính cả nước có 0,03% người có trình độ tiến sĩ khoa học, 0,54% người có trình độ tiến sĩ, 2,44% người là thạc sĩ, và 61,47% có trình độ cao đẳng và đại học, 35,52% trình độ trung và sơ cấp. Về trình độ lý luận chính trị, 0,43% có trình độ cao cấp, 30,21% có trình độ trung cấp. Về ngoại ngữ, trình

độ D chiếm tỷ lệ 1,39%, trình độ C: 8,55%, trình độ B: 41,64%, người chưa học ngoại ngữ: 30,32%. Về trình độ tin học, chỉ có 1,98% có trình độ C, 40,22% có trình độ B, 25,4% chưa học tin học (Xem bảng 1). Điều đó cho thấy cán bộ công chức hành chính của ta trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ và tin học vẫn còn ở mức rất khiêm tốn, trình độ trên đại học chỉ chiếm 3,01%, trong khi trình độ trung sơ cấp còn chiếm 35,52%.

Theo số liệu của Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009, có 18,9% dân số từ 25 tuổi trở lên có trình độ học vấn bậc trung, và chỉ có 5,4% dân số từ 25 tuổi trở lên có trình độ học vấn bậc cao. Tỷ lệ dân số có trình độ giáo dục bậc trung và bậc cao của Việt Nam đều thấp hơn so với các nước Đông Nam Á khác. Trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học cũng trong tình trạng như vậy, điều đó chưa thể đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội của hiện tại chứ chưa nói đến tương lai. Để có cái nhìn sâu sắc hơn về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của nước ta, chúng ta hãy xem xét đánh giá các hoạt động giáo dục phổ thông, đào tạo tại các cơ sở đào tạo đại học, trường dạy nghề và đào tạo trong các tổ chức doanh nghiệp để thấy được những hạn chế của đào tạo phát triển nguồn nhân lực ở nước ta.

#### 4. Những bất cập về phát triển nguồn nhân lực ở nước ta

##### 4.1. Giáo dục phổ thông

**Thứ nhất, chưa có sự phân nhánh nguồn nhân lực và thiếu định hướng tương lai nghề nghiệp cho học sinh ngay từ trung học cơ sở (THCS)**

Số học sinh chưa hoặc sau khi tốt nghiệp THCS không tiếp tục học trung học phổ thông (THPT) nghỉ ở nhà làm những việc giản đơn kỹ thuật chiếm một phần, mà tiếp tục học trung học phổ thông là đa số. Tuy nhiên, hàng năm có một số lớn thanh niên tốt nghiệp THPT không lọt qua cánh cửa đại học, cao đẳng, phải làm công việc đơn giản (không cần tay nghề), hoặc vào học nghề ở các trường trung cấp kỹ thuật vốn chỉ đòi hỏi trình độ THCS. Trong khi đó, nếu đào tạo nghề được tiếp nhận ngay số học sinh tốt nghiệp THCS và trước khi tốt nghiệp THPT thì chúng ta đã có thể có đội ngũ công nhân kỹ thuật (CNKT) hùng hậu và lành nghề để phát triển công nghiệp. Điều đó vừa gây lãng phí về vật chất và nhân lực, vừa làm mất cân đối về cơ cấu nhân lực cho phát triển kinh tế xã hội.

**Thứ hai, chương trình giáo dục các cấp còn chưa phù hợp, lượng kiến thức quá nhiều, hàn lâm, thiếu tính thực tiễn.**

Chương trình giáo dục phổ thông của chúng ta chưa có một “tổng công trình sư” để có thể chủ biên xây dựng bộ sách giáo khoa như một chỉnh thể xuyên suốt các cấp học từ lớp 1 đến lớp 12. Vì vậy, sách giáo khoa cho các cấp học, lớp học chưa được chọn lọc, thiếu tính logic, phù hợp cho từng lứa tuổi.

**Bảng 1: Cơ cấu cán bộ công chức hành chính theo trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ và tin học cả nước**

Chỉ tiêu	Tiên sĩ KH		Tiên sĩ		Thạc sĩ		CĐ, ĐH học		Trung, Sơ cấp		Tổng số	
	SL	%		%		%		%		%		%
Trình độ ch.môn	56	0,03	1.044	0,54	4.775	2,44	120.140	61,4	69.407	35,52	195.422	100
Lý luận chính trị	Cao cấp		Trung cấp		Sơ cấp		Tổng cộng					
	SL người	%	SL người	%	SL người	%	SL người	%	SL người	%	SL người	%
	20.384	10,43	59.036	30,21	116.002	59,36	195.422	100				
Ngoại ngữ	Trình độ D		Trình độ C		Trình độ B + A		Không biết		Tổng cộng			
	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%
	2717	1,39	16.708	8,55	116.745	59,74	59.252	30,32	195.422	100		
Tin học	Trình độ C		Trình độ B		Trình độ A		Không học		Tổng cộng			
	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%	SL ng	%
	3869	1,98	78.598	40,22	63.317	32,4	49.638	25,4	195.422	100		

Nguồn: Trần Thị Bình 2009, Đào tạo nhân lực ở Việt Nam, trang Web: [www.huc.edu.vn/vi/spct/id123/Đào tạo nhân lực ở Việt Nam](http://www.huc.edu.vn/vi/spct/id123/Đào tạo nhân lực ở Việt Nam).

Hơn nữa, khối lượng kiến thức quá nhiều, mang nặng tính hàn lâm, giáo điều, có cả những lý thuyết của cấp học trên, thiếu thực tiễn.(5)

**Thứ ba, học sinh học lệch theo khối thi Đại học, nặng về kiến thức mà chưa chú trọng giáo dục phẩm chất nhân cách.**

Với tư tưởng và tập quán học THPT là phải thi đại học, phải vào đại học, cao đẳng, cùng với việc phân cấp thi đại học theo khối ngành, làm cho học sinh chỉ chú trọng học những môn thi khối đại học theo đuổi mà bỏ qua những môn khác, do vậy kiến thức trang bị lệch, thiếu toàn diện. Hơn nữa, giáo dục phổ thông lâu nay chỉ chú trọng về kiến thức mà chưa quan tâm nhiều đến giáo dục nhân cách phẩm chất, đạo đức cho học sinh phổ thông. Điều này, dẫn tới nhiều biểu hiện lệch lạc trong tu dưỡng, rèn luyện, xảy ra nhiều hiện tượng và hành động tiêu cực về lối sống, hành vi bạo lực, thiếu đoàn kết, thậm chí còn vi phạm pháp luật xảy ra.

**Thứ tư, nặng về thành tích nên việc đánh giá phân loại học sinh còn nhiều tiêu cực**

Bệnh thành tích vẫn còn phổ biến trong các trường phổ thông dẫn tới những tiêu cực trong hệ thống giáo dục phổ thông với nhiều căn bệnh: gian trá trong thi cử, đánh giá thành tích ảo, xin cho, thậm chí mua bán điểm,...

Những hạn chế trong giáo dục phổ thông dẫn đến chất lượng đào tạo và chất lượng nguồn nhân lực chuẩn bị cho đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, nghề nghiệp cho giai đoạn tiếp theo cũng bị hạn chế, ảnh hưởng.

**4.2. Đào tạo nguồn nhân lực trong các trường Đại học, Cao đẳng ở nước ta**

**4.2.1. Số lượng sinh viên được đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu thị trường nhưng lại thiếu đồng bộ, ngành thừa, ngành thiếu**

Tính đến ngày 31/5/2012, cả nước có 204 trường đại học (có 149 trường công lập và 55 trường ngoài công lập) và 215 trường cao đẳng (có 187 trường công lập, 28 trường ngoài công lập) Với tổng số sinh viên (SV) hiện nay khoảng 1.700.000, số tuyển sinh hàng năm khoảng 500.000 người/kỳ thi. (10). Tuy nhiên với quy mô đào tạo như vậy, chỉ khoảng 13% số người trong độ tuổi 18-24 đang theo học trong các trường đại học và cao đẳng. Mặc dù, nhà nước đang có những nỗ lực đầu tư để đến năm 2020 có 450 sinh viên/1 vạn dân trong đó khoảng 70 - 80% tổng số sinh viên theo học các chương trình nghề nghiệp - ứng dụng (gấp đôi số lượng sinh viên đang theo học đại học và cao đẳng năm 2009) - và

50% lực lượng lao động thông qua đào tạo nghề, nhưng vẫn chưa thể đáp ứng nhu cầu xã hội. Hơn nữa, điều bất cập lại ở chỗ: nhiều ngành nghề cần nhân lực lại không có đủ, những ngành nghề đã bão hòa lại vẫn tiếp tục được đào tạo. Tình trạng sinh viên các ngành kinh tế đang khó tìm kiếm việc làm, nhất là tình hình kinh tế còn chưa hồi phục sau khủng hoảng ở nước ta hiện nay... Một ví dụ khác, ngày 18/12/2012, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có ý kiến từ năm 2013 sẽ có thể tạm dừng đào tạo các chuyên ngành ngân hàng tài chính, quản trị kinh doanh và kế toán(3). Trong khi đó, theo số liệu của Vụ Công nghệ thông tin, Bộ Thông tin- Truyền thông, hệ thống đào tạo nhân lực công nghệ thông tin- truyền thông (CNTT - TT) tiếp tục mở rộng quy mô và hình thức đào tạo với 290 trường đại học và cao đẳng có đào tạo ngành này, tăng 13 trường so với năm 2011. Tổng chỉ tiêu tuyển sinh ngành này là 64.795, chiếm 11,93% tổng chỉ tiêu tuyển sinh, nhưng số lượng học sinh tuyển được chỉ đạt 85%. Ước tính trong 5 năm tới, các doanh nghiệp trong nước có nhu cầu tuyển dụng 411.000 người có trình độ chuyên môn về CNTT, điện tử và viễn thông. Các cơ quan nhà nước cũng cần 15.000 người có trình độ cao đẳng và đại học để tham gia triển khai các dự án. Nhưng hiện nay, mỗi năm cả nước chỉ đào tạo được khoảng 60.000 nhân lực CNTT, do vậy, từ năm 2015 trở đi, sẽ thiếu hụt nhân lực ngành này(4).

**4.2.2. Chất lượng nhân lực đào tạo không phù hợp và chưa đáp ứng được nhu cầu xã hội**

Kiến thức trang bị thiếu đồng bộ, nặng về lý luận kinh điển, chung chung, chưa sát thực tế, thiếu tính ứng dụng vào thực tiễn, kỹ năng thực hành còn rất ít được áp dụng, vì vậy chất lượng nhân lực được đào tạo không đáp ứng được nhu cầu người sử dụng, của các doanh nghiệp. Báo cáo khảo sát “200 doanh nghiệp hàng đầu của Việt Nam” của UNDP – Hà Nội xuất bản tháng 9-2007 cho biết: Các doanh nghiệp Việt Nam cho rằng: Họ phải đào tạo lại hầu hết nhân lực tốt nghiệp ở mọi cấp bậc – học nghề, đại học, sau đại học - mà họ nhận vào doanh nghiệp của mình. Các doanh nghiệp cho rằng, hệ thống đại học và các viện nghiên cứu trong nước có chương trình, nội dung giảng dạy không phù hợp, bất cập lạc hậu về kiến thức và năng lực chuyên môn, kỹ thuật, khả năng nghiên cứu thấp; yếu về ngoại ngữ, các kỹ năng tổ chức và quản lý rất hạn chế. Điều tra của Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2006 cho thấy cả nước có tới 63% số sinh viên ra trường không có việc làm, 37% số còn lại có việc làm thì hầu hết phải đào tạo lại hoặc làm không đúng nghề, trong khi đó



nhiều doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp đầu tư nước ngoài và nhiều dự án kinh tế quan trọng rất thiếu nguồn nhân lực làm việc chuyên nghiệp và hiệu quả. Cho đến nay, chất lượng nhân lực đào tạo từ các trường đại học, học viện, cao đẳng của ta vẫn còn trong tình trạng như vậy.(15)

*4.2.3. Những nguyên nhân làm hạn chế tới chất lượng nhân lực được đào tạo từ các trường đại học, học viện, cao đẳng*

Trước hết, để đào tạo ra những con người có năng lực làm việc cần rất nhiều yếu tố, nhưng có hai yếu tố cơ bản, đó là chương trình và phương pháp đào tạo. Hai yếu tố này phải được thiết kế xây dựng khoa học và gắn kết chặt chẽ với nhau. Chương trình tốt mà phương pháp không phù hợp và ngược lại đều không thể cho kết quả tốt. Nó không những chỉ cần thiết trong đào tạo đại học, cao đẳng mà phải được thực hiện ở mọi cấp học trong hệ thống giáo dục quốc dân của ta. Trong tác phẩm “The Post-American World – (Thế giới hậu Mỹ)” tác giả Fareed Zakaria đã đưa ra nhận định khá chính xác mang tính cảnh báo cho các quốc gia trên thế giới về chương trình và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực trong trường Đại học, Cao đẳng rằng: “*Với việc đào tạo nhồi nhét, dễ dãi, số lượng kỹ sư tốt nghiệp ở Trung Quốc hay Ấn Độ hay các quốc gia khác trên thế giới có thể đã bị lạm phát, trong khi chất lượng của họ thì... thiếu phát*”.

*“Trong khi nước Mỹ kinh ngạc trước kỹ năng thi cử của châu Á, thì các nước châu Á lại lặn lội đến Mỹ để tìm hiểu cách làm thế nào để khiến con cái mình tư duy cho tốt”.*(9)

Nhìn nhận khách quan về đào tạo đại học, cao đẳng ở nước ta cũng trong tình trạng như vậy. Hiện nay, chương trình đào tạo ở các trường cho các trình độ còn chưa cân đối, hợp lý về kiến thức, kỹ năng cung cấp cho người học. Nghiêng về lý thuyết hàn lâm, tỷ trọng về khối lượng, thời gian các môn học ngoài chuyên ngành còn lớn. Nhiều môn học còn có những nội dung trùng lặp, thiếu chọn lọc, thiếu tính thực tiễn ứng dụng... Về phương pháp đào tạo, ở các trường phổ biến vẫn mang nặng truyền thống truyền đạt một chiều, người dạy vẫn là trung tâm. Đào tạo theo lối tiếp thu thụ động, nhớ, thuộc và thể hiện qua thi cử. Lý thuyết mà thiếu thực hành hay ứng dụng và vì vậy cũng dần bị lãng quên. Chúng ta thiếu đi một kỹ năng đó là “*Dạy sinh viên trong việc phát triển năng lực phê phán của trí óc*”. Chúng ta đã biết đến công thức 5W +1H trong giáo dục đào tạo (5W: What- Cái gì, Who- Ai, Where- Ở đâu, When-Bao giờ, Why-Tại sao +

1H: How-Như thế nào). Thực tế cho thấy các cơ sở đào tạo của ta vẫn đang áp dụng theo hệ thống đào tạo: nghe – ghi chép – học thuộc – làm bài thi. Mới tập trung vào việc giải quyết 4W đầu, (cái gì, ai, ở đâu và khi nào). Nghĩa là hoạt động đào tạo chỉ tập trung cung cấp tri thức và do vậy chỉ đào tạo ra được những người có trình độ kiến thức (thể hiện qua bằng cấp). Khác với hệ thống đào tạo cung cấp kiến thức, đào tạo theo phương pháp gợi mở nhằm phát huy năng lực, tư duy. Phương pháp đào tạo này tập trung vào việc giải quyết W thứ năm (Tại sao) và How (như thế nào). Nghĩa là, tập trung vào phát triển trí tuệ, khả năng phê phán của người học. Không học thuộc, không sao chép, sáng tạo là phương châm của phương pháp này, sẽ đào tạo ra những người có năng lực (thể hiện ở khả năng tư duy, làm việc và làm chủ cuộc sống, làm chủ sự thay đổi).

Như vậy, đào tạo cho ra một con người có bằng cấp không quá khó, mà đào tạo ra những con người có được năng lực tư duy, sẵn sàng và chủ động trong công việc đáp ứng được nhu cầu của xã hội mới là khó và cần thiết trong các trường đại học cao đẳng của chúng ta.

*Thứ hai, các trường chưa chủ động nghiên cứu những kiến thức kỹ năng mà nơi sử dụng và xã hội cần để đào tạo cho phù hợp đáp ứng nhu cầu xã hội.*

Vì vậy, các trường đào tạo những gì mình có khả năng, trong khi nhu cầu nơi sử dụng mong muốn lại không được đáp ứng. Số sinh viên tốt nghiệp lại phải đào tạo lại tại các tổ chức doanh nghiệp sử dụng, hoặc phải mất thời gian mới có thể làm được việc và làm việc có hiệu quả. Cũng do một số ngành đào tạo còn chưa đáp ứng đủ số lượng cầu ngoài xã hội, nên nhiều trường kém chất lượng nhưng vẫn đào tạo, dẫn tới chất lượng đào tạo của các trường chưa đồng nhất, có sự chênh lệch nhất định.

*Thứ ba, đội ngũ giáo viên còn thiếu và trình độ năng lực thực tế chưa cao.*

Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo (BGD & ĐT), số sinh viên bình quân cho một giáo viên (GV) là 25 SV/ 1 GV. Theo thống kê, năm 1987, một giảng viên đào tạo bình quân 6,6 sinh viên, năm 2009 một giảng viên đào tạo tới 28 sinh viên. Sau 22 năm, số sinh viên tăng 13 lần, số trường tăng 3,7 lần, nhưng số giảng viên chỉ tăng 3 lần. Thậm chí có những trường tỷ lệ này rất lớn (Đại học Văn Hiến TP Hồ Chí Minh: tỷ lệ 87/1GV; Cao đẳng Công nghệ Thông tin Tân Bình: 84,5/1GV).

Theo thống kê của Bộ GD & ĐT, đến nay cả nước có khoảng 77.500 giảng viên, trong đó có 14%

giảng viên ĐH, CĐ có trình độ tiến sĩ trở lên, 35% trình độ thạc sĩ, như vậy còn khoảng 50% giảng viên ở các trường đại học cao đẳng chưa có bằng thạc sĩ và tiến sĩ. Đến hết năm 2012, cả nước có hơn 10.000 giáo sư (GS) và phó giáo sư (PGS), trung bình hàng năm số GS và PGS được công nhận là 296 người, gồm 41 GS và 255 PGS, tuy nhiên lại không đủ bù cho số nghỉ hưu hàng năm là 866, người trong đó 50 GS và 716 PGS. Tuy nhiên về chất lượng thực sự của đội ngũ giáo viên ĐH, CĐ của nước ta chưa cao. Số giáo viên có bằng thạc sĩ, tiến sĩ ở nước ngoài cũng đáng kể, nhưng thực tế các công trình nghiên cứu khoa học của đội ngũ giáo viên ĐH, CĐ của ta còn khiêm tốn, chúng ta có rất ít những TS, GS, PGS với những công trình nghiên cứu có tiếng tăm trên khu vực và quốc tế. Một ví dụ cho thấy, năm 2012 toàn Đại học Quốc Gia Thành phố Hồ Chí Minh chỉ có 777 cán bộ nghiên cứu khoa học trong tổng số 5.514 cán bộ công chức viên chức. Trong số 787 bài báo được đăng trên các tạp chí khoa học của năm 2012 tính đến tháng 9, chỉ có 188 bài được đăng trên tạp chí quốc tế với 147 bài thuộc danh sách ISI (các tạp chí khoa học có hệ số tham khảo và uy tín trên thế giới), như vậy tỷ lệ bài báo khoa học ISI trên mỗi giảng viên cơ hữu chỉ đạt 0,06 (6).

*Thứ tư, cơ sở vật chất, tư liệu thông tin cho học tập nghiên cứu còn nghèo nàn*

Theo quy định diện tích phòng học cho một sinh viên là 2m<sup>2</sup>/SV. Tuy nhiên, rất ít trường đáp ứng được chỉ tiêu này. Số trường phải thuê địa điểm làm giảng đường học tập cho sinh viên rất phổ biến, nhất là những trường ngoài công lập. Các cơ sở cung cấp tư liệu, học liệu cho sinh viên như thư viện, hệ thống máy tính hòa mạng, hay những công cụ phục vụ giảng dạy còn thiếu thốn, cũ kỹ.

*Thứ năm, tính tự chủ và năng lực quản lý trong các trường còn hạn chế.*

Những quy định của Luật Giáo dục và của Bộ GD&ĐT đã hạn chế quyền tự chủ trong nhiều lĩnh vực của các trường như quyền tuyển sinh, chương trình khung đào tạo, kiểm định chất lượng, tiêu chí đạt chuẩn quốc gia, chức năng, nhiệm vụ hoạt động của hội đồng trường... Có những quy định chặt chẽ làm giảm khả năng tự chủ của các trường, nhưng cũng có những thủ tục lại thiếu chặt chẽ như thành lập trường ngoài công lập, đào tạo các chương trình ngoài chính quy,... làm cho số lượng các trường tăng lên ào ạt mà chất lượng đào tạo lại giảm xuống. Hơn nữa, hoạt động quản lý trong các trường nhiều nơi, nhiều lúc buông lỏng, thiếu sát sao, nên một số hoạt động vượt quá quy định cũng ảnh hưởng đến hoạt

động và chất lượng đào tạo.

*Thứ sáu, các hoạt động tạo động lực cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý còn chưa được quan tâm đúng mức*

Trước tiên là tiền lương, thu nhập cho đội ngũ giáo viên còn thấp chưa tương xứng với trình độ năng lực của đội ngũ trí thức chất lượng cao và thấp hơn nhiều so với những công việc, những lĩnh vực, những ngành ngoài thị trường. Một ví dụ cho thấy, một giáo viên đã đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ở những nước có nền kinh tế phát triển về, nếu làm việc cho những tổ chức bên ngoài trường, kể cả những tổ chức nhà nước như ngân hàng, tài chính,... thì thu nhập gấp năm, gấp bảy lần so với giáo viên trong trường đại học, cao đẳng. Các chế độ và cơ hội đãi ngộ khác như đề bạt, phúc lợi, tiền thưởng, danh hiệu,... cũng rất hạn chế. Vì thế sự tâm huyết với nghề cũng phần nào ảnh hưởng đến giảng dạy, đào tạo..

*Thứ bảy, sự nhìn nhận ngành nghề và chính sách sử dụng nhân lực của nơi sử dụng nhân lực đào tạo còn chưa chính đáng.*

Những tổ chức, cơ quan doanh nghiệp tiếp nhận nhân lực được đào tạo còn có sự phân biệt nghề nghiệp, những ngành nghề như ngân hàng, tài chính, kế toán, ngoại thương, đầu tư, bảo hiểm, hải quan, điện tử, viễn thông... những ngành mà xã hội đang có nhu cầu thì được coi trọng và sức thu hút lớn, ngược lại những ngành nghề nghiên cứu, xã hội nhân văn, khoa học tự nhiên thường không thu hút người học. Hơn nữa, chính sách tuyển dụng, đề bạt... của các tổ chức cơ quan doanh nghiệp sử dụng nhân lực thường chỉ chú trọng bằng cấp, phân biệt các hệ đào tạo, ngoài chuyên môn thậm chí mua bán chức quyền (thi tuyển công chức không dưới 100 triệu – ý kiến của ông Trần Trọng Dục, Chủ nhiệm Ủy ban kiểm tra Thành Ủy Hà Nội)... mà không dựa trên trình độ, năng lực thực sự của nhân lực cũng làm giảm sút nỗ lực học tập của người học trong quá trình đào tạo.

*Thứ tám, ý thức, nỗ lực và động cơ học tập nghiên cứu của người học chưa đúng đắn.*

Một phần do những biến động tiêu cực ngoài xã hội tác động, một phần do hoạt động quản lý, đánh giá, kiểm tra, phân loại, chương trình, phương pháp đào tạo,... còn thiếu chặt chẽ, khoa học và chậm đổi mới đã tác động nhất định đến thái độ người học, làm hạn chế chất lượng đào tạo.

### **4.3 Đào tạo nghề**

Theo báo cáo thống kê về dạy nghề, của Tổng

Cục Dạy nghề, tính đến 31/12/2010 (xem bảng 2), cho thấy các cơ sở đào tạo kể cả công lập và ngoài công lập đều tăng lên hàng năm, tổng số các cơ sở đào tạo năm 2009 so với 2008 tăng 7,6%, 2010 so với 2009 tăng 3,64%.

Tuy nhiên số lượng cơ sở đào tạo nghề tăng chưa đáp ứng được quy mô nhu cầu học nghề của nguồn nhân lực. Hơn nữa, phân bố các cơ sở không hợp lý, chỉ tập trung ở thành thị, khu công nghiệp, vùng kinh tế... có đến 27,3% cơ sở tập trung ở Đồng bằng Sông Hồng; 20,4% tập trung ở Bắc Trung Bộ, Duyên hải Nam Trung Bộ, Tây Nguyên chỉ 5,3%. Nông thôn rất ít cơ sở đào tạo nghề (2).

Về hệ thống giáo dục đào tạo nghề hiện nay còn bộc lộ một số hạn chế:

**Thứ nhất**, hệ thống cán bộ quản lý của Tổng cục dạy nghề hiện nay không phù hợp với yêu cầu của một Tổng cục nghề. Nhiều cán bộ kinh tế và cán bộ trái ngành, khác nghề nhưng lại ít cán bộ có kinh nghiệm đào tạo nghề, có kiến thức chuyên môn kỹ thuật. Do vậy, chiến lược phát triển nghề lộ rõ các yếu kém không theo kịp và không đáp ứng nhu cầu phát triển của công nghệ, và nhu cầu đào tạo phát triển nguồn nhân lực công nghệ cao.

**Thứ hai**, cơ sở vật chất của các đơn vị đào tạo nghề trong hệ thống đào tạo nghề còn thiếu quy hoạch, thiếu tiêu chuẩn, đầu tư không phù hợp và thiếu hiệu quả. Thiếu một quy hoạch tổng thể đồng bộ, chuẩn theo khu vực và quốc tế. Quá trình đầu tư theo cơ chế xin cho, ban phát hơn là tăng cường cho các điểm yếu. Vì vậy các cơ sở đào tạo nghề cứ phát triển đều đều, đủng đỉnh, thiếu tính đột phá, cạnh tranh.

**Thứ ba**, do thiếu biện pháp, thiếu hiểu biết về kỹ thuật và không loại trừ yếu tố tiêu cực mà các thiết bị được đầu tư chủ yếu tùy thuộc đơn vị, theo cơ chế xin- cho, độc quyền cung cấp nên chất lượng kém, giá cả cao nên chất lượng thiết bị và công nghệ lạc

hậu và mới chỉ đáp ứng được 50% quy mô đào tạo theo tiêu chuẩn, quy định ban hành. Phòng học, giảng đường cho giảng dạy không đạt chuẩn. Thư viện nhỏ chỉ đáp ứng 1% nhu cầu người học, số lượng đầu sách thiếu. Mặt bằng xưởng thực tập không đủ tiêu chuẩn, máy móc thiết bị dùng cho thực tập không đủ và lạc hậu.

**Thứ tư**, đội ngũ giáo viên của các cơ sở đào tạo nghề hạn chế về số lượng và chất lượng.

Đánh giá về số lượng giáo viên dạy nghề qua các năm 2008 – 2010 (xem bảng 3) thì thấy số lượng giáo viên nghề cũng tăng lên, năm 2009 so với 2008 tăng 21,45%, năm 2010 so với 2009 tăng 9,19%... Trong đó số giáo viên có trình độ trung cấp chuyên nghiệp tăng 14,55% năm 2010 so với 2009, trình độ cao đẳng và đại học trở lên tăng 7,56%.

Mặc dù tăng về số lượng nhưng chất lượng đội ngũ giáo viên chưa đáp ứng được với yêu cầu ngày càng đòi hỏi nâng cao của đào tạo nghề.

**Thứ năm**, các cơ sở đào tạo nghề thiếu đồng bộ. Những năm gần đây các nghề như: nguội chế tạo, lắp ráp rèn dập, dầu khí và khai thác không đào tạo trong năm 2011 và 2012 đến nay vẫn như vậy. Các ngành khác trong nhóm sản xuất và phục vụ nông nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng, đánh bắt thủy hải sản chưa được chú trọng đào tạo, mà chỉ chú trọng đào tạo điện, điện tử, tin học, kinh doanh, bán hàng, thư ký... Những hạn chế nêu trên đều gây ảnh hưởng đến số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nghề.

#### 4.4 Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trong các tổ chức, doanh nghiệp

Hầu hết các tổ chức, doanh nghiệp vẫn với tư duy lạc hậu trong quản lý nhân lực: Trong khi thế giới trải qua Quản lý nhân sự (Personel management) và đang từ Quản lý Nguồn nhân lực (Human resource management) chuyển sang Quản lý Tài năng (Talent Management) và Quản lý Vốn Nhân lực (Human

**Bảng 2: Số lượng đơn vị đào tạo nghề phân theo cơ sở và loại hình**

	Năm 2008			Năm 2009			Năm 2010		
	Tổng số	Công lập	Ng.CL	Tổng số	CL	NCL	Tổng số	CL	NCL
Cao đẳng nghề	92	71	21	107	81	26	121	93	28
Trung cấp nghề	250	179	71	280	194	86	291	188	103
Trường dạy nghề	27	10	17						
Trung tâm dạy nghề	691	451	240	777	475	302	796	495	301
Cơ sở có dạy nghề	1107	593	514	1169	612	557	1210	645	565
Tổng số	2167	1304	863	2333	1362	971	2418	1421	997

Nguồn: Báo cáo về dạy nghề, Tổng Cục Dạy Nghề, năm 2011.



**Bảng 3: Số lượng giáo viên dạy nghề theo trình độ chuyên môn kỹ thuật***Đơn vị: Người*

Chỉ tiêu	2008	2009	2010
Trung cấp chuyên nghiệp		10.711	12.270
Cao đẳng và đại học trở lên		35.150	37.810
Tổng số	37.760	45.861	50.080

*Nguồn: Báo cáo về dạy nghề, Tổng Cục Dạy Nghề, năm 2011.*

Capital Management) thì các tổ chức của chúng ta vẫn loay hoay với quản lý hồ sơ tài liệu, tính lương, thưởng... (Quản lý nhân sự).

**Thứ hai**, các tổ chức, doanh nghiệp hầu hết chưa có chiến lược phát triển đào tạo phát triển nguồn nhân lực dài hạn, bài bản, hệ thống; còn bị động theo chỉ đạo, ý lại, trông chờ vào Nhà nước, vào hệ thống giáo dục, đào tạo hoặc chạy theo nhu cầu thị trường, thiếu sự đồng bộ giữa các hoạt động liên quan. Cũng không ít những doanh nghiệp không đánh giá đúng tầm quan trọng của công tác đào tạo, phát triển nhân lực nên đã không chú trọng và quan tâm đến đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực. Họ chỉ quan tâm tới công việc sản xuất, kinh doanh hiện tại, lợi dụng hay sử dụng triệt để nguồn lao động giá rẻ để sinh lợi nhuận mà không mấy quan tâm tới vấn đề phát triển lâu dài, họ chỉ thấy đào tạo làm doanh nghiệp tốn kém rất nhiều thời gian và chi phí.

**Thứ ba**, các doanh nghiệp trong nước luôn phải cạnh tranh gay gắt về nhân lực và nhân lực chất lượng cao với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có khả năng thu hút nhân lực và nhân lực chất lượng cao do hệ thống thù lao đãi ngộ và môi trường làm việc có ưu thế hơn. Kết quả cuộc điều tra 63.000 doanh nghiệp trong nước ở 36 tỉnh thành phố do Bộ Kế hoạch và Đầu tư tiến hành năm 2008 cho thấy nguồn nhân lực chất lượng cao người Việt mới chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu của công việc. Hơn nữa, những nhân sự cấp cao của các doanh nghiệp trong nước đang đứng trước một nguy cơ khủng hoảng trầm trọng vì không đủ khả năng bắt kịp sự phát triển của nền kinh tế. Cũng theo như kết quả cuộc điều tra này, tỷ lệ giám đốc doanh nghiệp có trình độ thạc sỹ chỉ là 2,99%, đại học là 37,82% và cao đẳng là 3,56% trong khi đó tỷ lệ có trình độ trung học chuyên nghiệp là 12,33% và trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông trở xuống chiếm tới 43,30%.

Như vậy, những bất cập trong phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức doanh nghiệp có nguyên nhân là do nhận thức về chiến lược nguồn nhân lực còn hạn chế, vẫn coi đào tạo phát triển nguồn nhân lực là chi phí chứ không phải đầu tư, chưa chủ động

và chưa phối hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo để có được sự thống nhất về nội dung chương trình kiến thức, kỹ năng cần thiết phù hợp với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, còn do thiếu nguồn kinh phí do khủng hoảng kinh tế, sản xuất kinh doanh gặp khó khăn nên không chú trọng hoặc không thể có điều kiện tập trung đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho hiện tại và tương lai.

## **5. Một số giải pháp cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực nước ta**

### **5.1. Đối với Nhà nước**

**Thứ nhất**: xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế. Các bộ, ngành và địa phương phải xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực đồng bộ với chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội chung của cả nước, và cần hiện thực hóa bằng các biện pháp, hành động cụ thể.

**Thứ hai**, đổi mới toàn diện hệ thống giáo dục, đào tạo phù hợp với xu thế, điều kiện của nước ta. Song song với việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực cần đi đôi với xây dựng và hoàn thiện hệ thống giá trị của con người: trách nhiệm công dân, tinh thần học tập, trau dồi tri thức; ý thức và năng lực làm chủ bản thân, làm chủ xã hội; có văn hóa, có lý tưởng... nhất là đối với thế hệ trẻ.

**Thứ ba**, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe người dân, bảo đảm an sinh xã hội nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả nhân lực.

**Thứ tư**, nghiên cứu, tổng kết thường kỳ về chiến lược, chính sách về nguồn nhân lực. Xây dựng và thực hiện đồng bộ hệ thống thông tin về các nguồn nhân lực, tác động tích cực làm thị trường lao động hoạt động đa dạng, năng động, linh hoạt và hiệu quả.

### **5.2. Giáo dục phổ thông**

**Thứ nhất**, cần phân luồng học sinh ngay khi tốt nghiệp THCS, hay nói cách khác là THPT sẽ được phân thành hai nhánh: trung học hướng nghiệp và trung học phổ thông (có thể căn cứ vào kết quả học



tập của THCS để chuyển khoảng 2/3 số học sinh trung học vào học trung học hướng nghiệp và 1/3 những em có kết quả tốt hơn vào trung học phổ thông. Chương trình trung học hướng nghiệp bao gồm phần hướng nghiệp nhưng vẫn bảo đảm phần văn hoá cơ bản cần thiết để sau khi tốt nghiệp, học sinh có thể tham gia thị trường với công việc làm giản đơn không đòi hỏi kiến thức, kỹ năng nghề cao hoặc có thể vào các trường sơ cấp, trung cấp, cao đẳng nghề thuộc hệ thống đào tạo nghề. Cũng có thể được học liên thông lên cao hơn, cao đẳng hoặc đại học chuyên nghiệp, nhưng với điều kiện phải tham gia làm việc trong một thời gian quy định (có thể là 2, hoặc 3 năm). Nhánh trung học phổ thông có nhiệm vụ chủ yếu chuẩn bị đầu vào cho đại học.

**Thứ hai**, khắc phục mâu thuẫn về chương trình học phổ thông: vừa giảm tải vừa không hạ thấp chất lượng bằng việc cấu trúc lại chương trình học phù hợp với nhiệm vụ của hai nhánh. Mỗi môn học nên thiết kế một chương trình bình thường và một hoặc nhiều chương trình nâng cao, với nhiều mức độ nâng cao khác nhau. Điều đó cho phép học sinh được tự do lựa chọn chương trình phù hợp với khả năng và sở thích, và dễ dàng điều chỉnh lựa chọn khi cần thiết. Các chương trình học cần chọn lọc, cô đọng, không quá kinh điển, quá tải, phù hợp với từng bậc, từng cấp và mức độ khó cho từng nhánh. Với cách học đó, học sinh cả trung học hướng nghiệp và trung học phổ thông đều không bị quá tải, vì được học sâu những môn ưa thích và không phải học quá kỹ nhiều thứ mà sau này không cần đến.

**Thứ ba**, nhìn nhận và thực hiện hoạt động hướng nghiệp ở trường phổ thông với phương châm: đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và định hướng cho học sinh xác định và phát triển kế hoạch nghề nghiệp phù hợp với mỗi học sinh. Không chỉ hướng đến 1 nghề mà hướng đến một nhóm nghề và rộng hơn, hướng đến thế giới việc làm. Nghĩa là học sinh vừa hoàn thành các chương trình phổ thông vừa được tư vấn hướng học, hướng nghiệp. Hướng nghiệp không chỉ chú ý đến sự phù hợp, thích ứng nghề nghiệp mà cần cần tạo cho học sinh sự say mê, hứng thú, khám phá thế giới nghề nghiệp.

### **5.3. Đối với đào tạo trong các trường cao đẳng, đại học**

Có rất nhiều điều cần đổi mới trong đào tạo tại các trường cao đẳng, đại học, tuy nhiên vấn đề cơ bản nhất theo chúng tôi là cần đổi mới chương trình và phương pháp đào tạo.

**Thứ nhất**, về thay đổi chương trình đào tạo từ việc tập trung trang bị kiến thức bằng việc hình

thành năng lực làm việc (mặc dầu có liên quan với nhau). Nghĩa là cần cải tiến chương trình đào tạo từ nội dung biên soạn cung cấp tri thức (người học về cơ bản nghe, nhớ, sao chép để “có trình độ” thể hiện qua bằng cấp) mà cần gọi mở khả năng phát triển độc lập, sáng tạo, phát triển tư duy.

**Thứ hai**, về phương pháp đào tạo, cần đổi mới thực chất phương pháp giảng dạy chứ không chỉ là trước đây giảng viên đọc trong sách, bây giờ thì chiếu lên bảng để đọc. Vẫn biết rằng không phải giảng viên nào cũng “chiếu lên bảng để đọc”, nhưng có một thực tế là việc đổi mới phương pháp giảng dạy để tạo môi trường tích cực vẫn chưa đi vào thực chất; giảng viên chưa (hoặc chưa đủ năng lực) buộc người học phải động não để phản biện, để tư duy xử lý vấn đề. Việc xây dựng môi trường học tập tích cực phụ thuộc từ hai phía: giảng viên phải giảng dạy tích cực và học viên cũng phải học tập tích cực. Đây là hai mặt của vấn đề, cũng như “không có giáo dục nếu không có tự giáo dục”. Tuy nhiên, muốn có học tập tích cực thì phải có giảng dạy tích cực. Chỉ có thể thông qua giảng dạy tích cực, tức là phải hình thành một lối tư duy có trách nhiệm cho học viên thì khi làm việc họ mới thực sự có được thái độ làm việc trách nhiệm. Tức là không dạy cách làm bài thi, mà dạy cách *tư duy, khả năng giải quyết vấn đề, quyền đặt câu hỏi, và phát triển năng lực tư duy.*” (9).

### **5.4 Đối với đào tạo nghề**

**Thứ nhất**, trong đào tạo nghề, điều quyết định là *đào tạo phải gắn với nhu cầu lao động của xã hội*, mà trước hết là đáp ứng được với những yêu cầu kiến thức kỹ năng cần thiết của nơi sử dụng lao động. Nghiên cứu thực tế thấy rằng, chương trình nội dung đào tạo của cơ sở đào tạo cần phải có thời gian và điều kiện cần thiết mới có thể thay đổi được, trong khi tiến bộ khoa học kỹ thuật, về năng lực làm việc của người lao động trong các tổ chức, doanh nghiệp thay đổi nhanh chóng, liên tục... vì vậy, các chương trình đào tạo nghề cần được chia nhỏ giai đoạn đào tạo thành các tập hợp kiến thức kỹ năng thích ứng (gọi là các modul). Người học nghề có thể chọn lựa học các modul cơ bản logic, cần thiết, một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện hoàn cảnh trong bất kỳ giai đoạn nào của cuộc đời nghề nghiệp mà vẫn đáp ứng được yêu cầu của nơi sử dụng lao động và phát huy được khả năng nghề nghiệp của người lao động.

**Thứ hai**, đào tạo nghề, không chỉ *đào tạo cho người lao động kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cứng mà còn hình thành các năng lực mềm (đó là sự*

*thích nghi, biến đổi...)* để người học có thể linh hoạt lựa chọn và chuyển đổi nghề nghiệp. Hệ thống cơ sở đào tạo nghề cần được huy động với nhiều loại hình với nhiều trường, lớp đa dạng và nhiều trình độ khác nhau, nhưng chú trọng chất lượng đào tạo, từ đó có thể có được đội ngũ người lao động được đào tạo nghề với nhiều trình độ: *bán lành nghề, lành nghề và tay nghề bậc cao.*

### **5.5. Đối với các tổ chức, doanh nghiệp**

**Thứ nhất,** các tổ chức, doanh nghiệp cần nhận thức tổng thể, toàn diện, sự cần thiết của chiến lược nguồn nhân lực và chiến lược đào tạo phát triển nguồn nhân lực để từ đó có thể xây dựng và thực hiện chiến lược ĐT&PTNNL lâu dài, thường xuyên, phù hợp với từng giai đoạn phát triển của tổ chức, doanh nghiệp. Các chiến lược này dựa trên cơ sở dự đoán xu hướng phát triển và yêu cầu về năng lực cần thiết của nhân lực trong tương lai và điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, chủ động điều chỉnh kịp thời cho từng giai đoạn phát triển.

**Thứ hai,** ĐT&PTNNL cần phải gắn liền với các hoạt động quản trị nhân lực khác. Điều đó nghĩa là quản trị con người không cứng nhắc, ràng buộc hành chính của quản trị nhân sự mà cần hiệu và thực hiện các hoạt động quản trị con người một cách toàn diện, sâu sắc, linh hoạt, ngày càng nâng cao và khai thác tiềm năng của mỗi con người và đội ngũ nhân lực của tổ chức. Đồng thời, hoạt động ĐT&PTNNL cần phải được thực hiện đồng bộ với các hoạt động: phân tích công việc, đánh giá kết quả công việc, chế độ đãi ngộ thù lao,... và cải thiện môi trường làm việc, để tạo động lực cho người lao động nâng cao, hoàn thiện, phát triển năng lực làm việc.

**Thứ ba,** phát triển nguồn nhân lực không chỉ trang bị đơn giản các bí quyết kỹ thuật mà còn nâng

cao các năng lực để sáng tạo, phân tích, chuyển hóa thông tin và cách thức phối hợp tương tác với người khác. Nghĩa là bên cạnh các kỹ năng kỹ thuật, cần chú trọng phát triển thường xuyên liên tục các năng lực mềm của người lao động hiện đại,... hơn nữa, cần chú trọng nhiều hơn tới ý thức, thái độ, và tình cảm của người lao động cũng như đổi mới quản lý nhân lực, xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp.

**Thứ tư,** cần chủ động liên kết với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu và thống nhất những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng năng lực thực tế cần thiết đối với người được đào tạo để mục tiêu đào tạo gắn liền với nhu cầu thực tế, tránh sự bất cập và lãng phí nhiều mặt giữa cơ sở đào tạo và nơi sử dụng người được đào tạo.

### **Kết luận**

Phát triển nguồn nhân lực luôn là một vấn đề quan trọng, cấp thiết đối với tất cả các quốc gia, đặc biệt là những quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Những năm qua, phát triển nguồn nhân lực nước ta có được những thành tựu đáng kể nhưng cũng còn nhiều bất cập. Để quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế văn hóa xã hội nhanh chóng cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực đồng bộ, được triển khai thực hiện từ mọi cấp, mọi ngành, lĩnh vực, địa phương, toàn bộ hệ thống giáo dục đào tạo, dạy nghề; gắn kết đào tạo giữa cơ sở với thực tế thị trường lao động thông qua quan hệ với các tổ chức, doanh nghiệp. Chỉ có sự kết hợp đồng bộ, toàn diện giữa các tác nhân sẽ tạo cho nguồn nhân lực nước ta phát triển ngày càng hiệu quả, phù hợp, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của nước ta nhanh chóng và thành công. □

### **Tài liệu tham khảo:**

1. Trần Thị Bình 2009, *Đào tạo nhân lực ở Việt Nam*, trang Web: [www.huc.edu.vn/vi/spct/id123/Đào tạo nhân lực ở Việt Nam](http://www.huc.edu.vn/vi/spct/id123/Đào%20tạo%20nhân%20lực%20ở%20Việt%20Nam).
2. Báo cáo về dạy nghề năm 2011., Tổng Cục Dạy Nghề.
3. Báo Thanh niên, số 355, ngày 20.12.2012 trang 8.
4. Báo Thanh niên số 356, ngày 21.12.2012, trang 8.
5. Báo Thanh niên số 361, ngày 26.12.2012, trang 8.
6. Báo Thanh niên số 1, ngày 1.1.2013, trang 8.
7. Bùi Văn Nhơn 2006, *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội.
8. Vũ Bá Thê 2005, *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa- kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động xã hội.
9. Fareed Zakaria 2012, *The Post-American World (Thế giới Hậu Mỹ)*, Alphabooks và Nhà xuất bản Tri thức.