

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC HIỆN NAY

<http://www.tuyengiao.vn>

Thứ Hai, 20/6/2016 0:6'(GMT+7)



Quang cảnh Hội thảo "Đổi mới công tác đào tạo nhân lực cho các KCN, KCX" diễn ra tại Thành phố Hồ Chí Minh ngày 26-5-2016

(TG)- Hiện nay, Việt Nam có số người trong độ tuổi lao động trên tổng dân số chiếm tỷ lệ 75,2% là nước đang ở giai đoạn dân số vàng, nhưng số lao động qua đào tạo có bằng chuyên môn kỹ thuật chỉ chiếm tỷ lệ chỉ 17,9% (nông thôn 11,2%). Cho thấy, chất lượng nhân lực ở nước ta còn thấp, cơ cấu lao động bất hợp lý, đang mất sức cạnh tranh trên thị trường lao động, cần sớm có những giải pháp tháo gỡ

1. Thực trạng nguồn nhân lực qua đào tạo và nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp, khu chế xuất Việt Nam hiện nay.

Những năm gần đây trung bình hàng năm có khoảng 1,2-1,3 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động. Theo báo cáo của Tổng cục Dạy nghề số lượng người qua đào tạo không ngừng tăng lên, nhưng chủ yếu là lao động được đào tạo ngắn hạn,

nên rất thiếu lao động có trình độ tay nghề giỏi, công nhân kỹ thuật bậc cao. Với số người bước vào tuổi lao động hàng năm như trên là nguồn tuyển sinh rất lớn cho các cơ sở đào tạo, nhưng trong thực tế số người theo học tại các cơ sở dạy nghề rất ít, chất lượng đào tạo không tốt, nhiều ngành nghề không đáp ứng yêu cầu xã hội đang gây ra sự lãng phí về sự đầu tư của người dân và xã hội, làm mất cơ hội nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

Theo báo cáo của các chuyên gia tại Hội thảo "Đổi mới công tác đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp và khu chế xuất" diễn ra tại Thành phố Hồ Chí Minh vừa qua do Ban Tuyên giáo Trung ương phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cùng Chương trình đổi mới đào tạo nghề Việt Nam (GIZ) đồng tổ chức cho thấy, tỷ lệ lao động phổ thông không có chuyên môn kỹ thuật trong toàn xã hội chiếm 81,6% tổng số lao động, số liệu này khác nhiều so với báo cáo của cơ quan chức năng. Đây thực sự là vấn đề rất đáng báo động về chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế. Lực lượng lao động ở nước ta vẫn trong tình trạng thiếu các kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng phát hiện và giải quyết vấn đề; yếu kém về tin học, ngoại ngữ; thiếu hiểu biết về pháp luật; đạo đức nghề nghiệp chưa cao; thiếu tinh thần và ý thức trách nhiệm trong công việc, tự do, tùy tiện, chậm thích nghi với môi trường làm việc mới,... Năng lực đổi mới và sáng tạo khoa học và công nghệ của lực lượng lao động có trình độ cao còn nhiều yếu kém.

Nhiều năm qua, chúng ta đã cảnh báo về tình trạng sinh viên tốt nghiệp ở các trường đại học, cao đẳng rất yếu cả về kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, dẫn đến tình trạng thất nghiệp nhiều, năng suất lao động thấp^[1] nhưng chưa có biện pháp tháo gỡ. Cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo và cơ cấu vùng miền trong các lĩnh vực kinh tế ngày càng mất cân đối nghiêm trọng^[2]. Hiện nay, quan niệm về chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực trong các khu vực kinh tế ở nước ta đã lạc hậu so với quan niệm của nhiều nước trên thế giới. Ở Việt Nam vẫn chỉ coi trọng bằng cấp, coi lao động có bằng cấp cao là chất lượng cao. Tất cả những yếu kém nêu trên đã nhiều lần được cảnh báo nhưng chưa có giải pháp để khắc phục.

Qua các báo cáo cho thấy, đa số lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất (KCN, KCX) trẻ, tuổi đời từ 18 – 25; khoảng 80% người lao động trong KCN, KCX là lao động học hết THCS, THPT không có chuyên môn kỹ thuật, nhiều doanh nghiệp có tới 60% đến 70% là lao động nữ. Điều này cho thấy số lao động qua đào tạo chiếm tỷ lệ quá thấp; tỷ lệ nữ làm công nhân ở các KCN, KCX

quá cao. Sự mất cân đối về giới ở các KCN, KCX là quá lớn đã kéo theo nhiều hệ lụy không tốt trong các KCN, KCX. Có ý kiến cho rằng, sau một số năm, nhiều công nhân, nhất là lao động nữ bị doanh nghiệp sa thải do chất lượng và năng suất lao động thấp và không có chuyên môn kỹ thuật; một số khác do áp lực công việc cũng phải xin nghỉ việc. Đây là những vấn đề bức xúc cần nghiêm túc khảo sát và đánh giá việc sử dụng lao động trong các KCN, KCX để có chính sách sử dụng người lao động cho hợp lý, đồng thời nhanh chóng khắc phục tình trạng đa số công nhân làm việc với tay nghề thấp và mất bình đẳng giới nghiêm trọng trong lực lượng lao động tại các KCN, KCX, từ đó đề phòng hậu quả gây bất ổn xã hội do công nhân lớn tuổi bị sa thải không tìm được việc làm.

Một nghịch lý đang diễn ra đó là, mặc dù các KCN, KCX luôn thiếu lao động, nhất là lao động có chuyên môn kỹ thuật, nhưng do chất lượng lao động qua đào tạo thấp kém, nên nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không muốn nhận sinh viên, học sinh học nghề, làm cho tỷ lệ người lao động qua đào tạo, nhất là lao động có trình độ từ cử nhân trở lên không có việc làm, hoặc phải làm trái với nghề được đào tạo ngày càng cao. Những năm gần đây, khoảng 80% cử nhân mới ra trường không làm đúng nghề đào tạo, hàng trăm nghìn cử nhân phải xin làm công việc phổ thông; 60-70% sinh viên tốt nghiệp không kiếm được việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, số lao động có trình độ cử nhân trở lên thất nghiệp tăng lên hàng năm. Những tỷ lệ này không có chiều hướng suy giảm.

Có thể nói, chất lượng nguồn nhân lực của nước ta ngày càng tụt hậu so với nhiều nước trong khu vực, mất cân đối nghiêm trọng về trình độ đào tạo, cơ cấu và giới; tình trạng thất nghiệp của lao động có bằng cấp cao ngày càng nhiều. Dự báo trong những năm tới, nước ta hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, nhiều hợp tác song phương và đa phương sẽ được ký kết, sự di chuyển lao động giữa các quốc gia sẽ diễn ra mạnh mẽ, sự cạnh tranh trong thị trường lao động càng trở lên gay gắt, trong khi nhân lực của nước ta đang mất dần sức cạnh tranh trên thị trường lao động trong khu vực và quốc tế, đây là thách thức lớn đối với nước ta. Trước yêu cầu của thời kỳ hội nhập, nếu không có những giải pháp tích cực thì những khó khăn của đất nước sẽ ngày càng nặng nề hơn, nhất là khi nước ta phải thực hiện nhiều cam kết với các quốc gia, các tổ chức quốc tế. Quá trình hội nhập quốc tế sẽ tạo sức ép và đặt ra nhiều vấn đề đòi hỏi nước ta phải quyết liệt đổi mới căn bản nhiều mặt, mà trước hết là nhanh chóng đổi mới công tác đào tạo nhân lực,

nâng cao chất lượng của lao động theo tiêu chuẩn quốc tế, nếu không muốn nước ta tụt hậu thêm nữa.

2. Những thách thức và nguyên nhân yếu kém, bất cập

Việt Nam đang trong quá trình thực hiện chiến lược phát triển đất nước, từng bước đổi mới mô hình tăng trưởng, tái cơ cấu nền kinh tế và tăng cường sức cạnh tranh, nên đòi hỏi chất lượng lao động phải cao với một cơ cấu hợp lý hơn. Trong khi đó, công tác đào tạo nghề vẫn chưa đáp ứng yêu cầu, nhu cầu của các thành phần kinh tế để có thể sẵn sàng tham gia hội nhập. Hằng năm, mặc dù với hơn 1 triệu lao động trẻ ra nhập thị trường lao động, nhưng công tác đào tạo vẫn tồn tại nhiều yếu kém kéo dài, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực vẫn không được cải thiện đáng kể, nhiều nghề xã hội có nhu cầu nhưng ít người học. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động qua đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng vẫn tiếp tục gia tăng. Tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật đáp ứng yêu cầu xã hội, nhất là đối với các KCN, KCX thấp.

Công tác phân luồng học sinh sau trung học nhiều năm qua vẫn yếu kém, chưa khắc phục được tâm lý sĩn sàng cấp, coi nhẹ học nghề trong xã hội; các trường đại học cao đẳng tuyển sinh và đào tạo ồ ạt, “vét” hầu hết học sinh sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông, làm cạn kiệt nguồn tuyển sinh học nghề. Tình trạng thiếu hụt giáo viên dạy nghề có khả năng dạy cả lý thuyết và thực hành vẫn phổ biến tại hầu hết các cơ sở dạy nghề, nhiều trường không tuyển sinh được nên số giáo viên dôi dư khá nhiều. Thiết bị dạy nghề thiếu, lỗi thời, thậm chí không sử dụng được trong đào tạo thực hành. Chất lượng đào tạo trong nhiều cơ sở dạy nghề thấp, không đáp ứng yêu cầu các doanh nghiệp, nhiều doanh nghiệp sau khi tuyển dụng lao động phải đào tạo lại gây tốn kém và lãng phí cho xã hội và người dân.

Công tác dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội chưa tốt, chưa sát với nhu cầu nhân lực ở từng lĩnh vực, ngành, các khu vực kinh tế và các địa phương; việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển giáo dục và đào tạo thiếu tính khoa học.

Hệ thống giáo dục chưa thống nhất, chia cắt đã kéo dài nhiều năm nhưng chưa được giải quyết. Quy mô phát triển quá nóng, dẫn đến tình trạng 5 năm gần đây không đủ nguồn tuyển vào các trường, nhiều cơ sở đào tạo nghề không có người học.

Thiếu tính liên thông trong hệ thống giáo dục và đào tạo cũng như trong việc công nhận trình độ; chưa có sự gắn kết hai chiều giữa các cơ sở đào tạo với các KCN, KCX; giữa các cơ sở đào tạo nghề với các trường phổ thông; giữa giảng dạy và nghiên cứu, phục vụ sản xuất; giữa các cơ sở đào tạo với nhau.

Đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất còn rất nhiều hạn chế, yếu kém không theo kịp yêu cầu của thực tế. Số lượng các chương trình mới còn quá ít, nhất là những chương trình đạt chuẩn khu vực và thế giới; nhiều trường vẫn dạy theo chương trình cũ chưa cập nhật kiến thức, nên không đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Năng lực của các cơ quan quản lý còn yếu kém, thiếu cơ chế tương tác giữa các cơ quan có chức năng kiểm soát, đánh giá, thẩm định chất lượng với các cơ sở đào tạo. Công tác và cơ chế quản lý còn nhiều vướng mắc, thiếu đồng bộ, chia cắt. Chưa kiên quyết đóng cửa các cơ sở đào tạo yếu kém và vi phạm nghiêm trọng các quy định trong đào tạo.

Chưa có cơ chế và cơ quan chuyên trách kiểm định chất đào tạo, cấp giấy phép hành nghề cho lao động qua đào tạo, làm cho thị trường lao động hoạt động thiếu lành mạnh và khó kiểm soát chất lượng đào tạo. Chưa có khung trình độ quốc gia theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế để yêu cầu các cơ sở đào tạo phải từng bước thực hiện.

Chính sách tài chính đối với công tác đào tạo lạc hậu, kém hiệu quả, lãng phí, không tạo được môi trường cạnh tranh lành mạnh thúc đẩy các cơ sở đào tạo phải đổi mới toàn diện, mạnh mẽ để đáp ứng yêu cầu và nhu cầu của xã hội.

Vai trò và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong việc bảo đảm quyền và nghĩa vụ của người lao động ở một số KCN, KCX còn hạn chế, yếu kém, chưa thực sự bảo vệ được quyền lợi hợp pháp của công nhân, dẫn đến đời sống vật chất và tinh thần, việc làm của công nhân gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn, quan hệ lao động trong các doanh nghiệp nảy sinh những vấn đề phức tạp.

Tuy có một số mô hình đào tạo nghề thành công, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ KCN, KCX như mô hình đào tạo “kép” (vừa đào tạo tại các cơ sở đào tạo, vừa đào tạo gắn với doanh nghiệp) được các chuyên gia của Cộng hòa Liên bang Đức đã giới thiệu đã được áp dụng ở một số cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nước ta nhưng chưa nhiều và cũng gặp nhiều khó khăn, bất cập từ chính sách, công tác tổ chức vận hành đến đội ngũ cán bộ giảng dạy.

Tất cả những yếu kém, bất cập nêu trên dẫn đến tỷ lệ học sinh được đào tạo nghề vẫn còn thấp, chất lượng đào tạo nghề không bảo đảm, tỷ lệ thất nghiệp cao. Chất lượng lao động trong các KCN, KCX vẫn còn thấp và bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Một là, khẩn trương tập trung rà soát, điều chỉnh quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế xã hội phù hợp với chiến lược phát triển quốc gia; xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực theo hướng giảm dần lao động không có bằng chuyên môn kỹ thuật tham gia hoạt động trong nền kinh tế, từ đó điều chỉnh chiến lược đào tạo nghề, cơ cấu lại hệ thống giáo dục nghề nghiệp, chú trọng đào tạo nghề dài hạn có sự phân tầng chất lượng, ưu tiên đào tạo những nghề mũi nhọn đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đẩy mạnh công tác hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học. Trên cơ sở đó, các địa phương và các ngành đề xuất nhu cầu và yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực. Đây là giải pháp mang tính đột phá, vì nó có tác động mạnh mẽ đến toàn bộ hệ thống giáo dục và đào tạo.

Hai là, đổi mới chính sách đầu tư cho công tác dạy nghề theo hướng giảm dần bao cấp; có cơ chế khuyến khích doanh nghiệp, xã hội đầu tư vào đào tạo nghề. Trước mắt, có chính sách hỗ trợ công tác giáo dục nghề nghiệp theo hướng khuyến khích người học, người dạy và người sử dụng lao động công nhân có tay nghề. Đổi mới chính sách tiền lương, chế độ bảo hiểm theo hướng nâng cao cho các ngành lao động nặng nhọc, những công nhân có tay nghề cao, từ đó thu hút phần lớn lao động đi học nghề và tạo động lực để lao động tích cực học tập nâng cao tay nghề, tạo động lực cho người lao động phấn đấu, học tập suốt đời.

Ba là, Thống nhất hệ thống các cơ quan quản lý và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, khắc phục tình trạng phân tán như hiện nay. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý, giảm dần số lượng cán bộ hành chính gián tiếp. Sớm ban hành khung trình độ quốc gia phù hợp với khung trình độ châu Âu và khu vực ASEAN. Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng cập nhật chương trình tiên tiến và loại bỏ những chương trình không còn phù hợp nhằm không ngừng nâng cao chất lượng và hiệu quả của các cơ sở đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội. Đẩy mạnh việc đào tạo nghề theo vị trí việc làm.

Bốn là, Xây dựng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn quốc gia với cơ cấu hợp lý, tăng thời gian cho giáo viên trải nghiệm thực tế, thu hút người giỏi có tay nghề cao tham gia dạy nghề; từng bước sắp xếp lại đội ngũ giáo viên không đáp ứng yêu cầu giảng dạy.

Năm là, Có chế tài bắt buộc các doanh nghiệp phải phối hợp với các cơ sở đào tạo, trước hết các doanh nghiệp phải tham gia xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng và tiêu chuẩn năng lực nghề, tích cực tham gia vào quá trình đào tạo theo các cấp độ khác nhau tùy theo năng lực của doanh nghiệp. Mở rộng hình thức đào tạo nghề trong các doanh nghiệp. Thí điểm đào tạo theo mô hình “kép”, từ đó giảm dần mua sắm thiết bị cho các cơ sở đào tạo, giao trách nhiệm và kinh phí đào tạo thực hành cho các doanh nghiệp. Tổ chức tốt công tác thông tin hai chiều giữa cơ sở đào tạo nghề với doanh nghiệp, giữa cơ sở đào tạo với xã hội về yêu cầu và nhu cầu nhân lực, phát triển mạnh sản giao dịch việc làm có sự kết nối giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp.

Sáu là, Đổi mới công tác quản lý theo hướng tăng quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở đào tạo. Giao cho một số cơ quan Nhà nước cùng với các tổ chức xã hội nghề nghiệp nhanh chóng xây dựng các cơ sở đánh giá và kiểm định chất lượng lao động qua đào tạo, cấp giấy phép hành nghề, đồng thời bắt buộc các doanh nghiệp phải tuyển lao động có giấy phép hành nghề. Có biện pháp để cơ quan quản lý nhà nước thường xuyên thu nhận thông tin phản hồi về mức độ hài lòng của các doanh nghiệp đối với “sản phẩm” của các cơ sở đào tạo.

Bảy là, Đẩy mạnh công tác tuyên truyền GDNN gắn với tuyên truyền thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, làm cho các cấp, các ngành và người dân, nhất là thanh thiếu niên hiểu được tầm quan trọng của GDNN. Theo đó, cần đa dạng hóa nội dung, hình thức thông tin, tài liệu tuyên truyền phù hợp với từng đối tượng, phương thức truyền thông.

Tám là, Tổ chức Đảng và chính quyền địa phương cần phối hợp chặt chẽ và giúp đỡ tổ chức Công đoàn ở các KCN, KCX, xử lý nghiêm những hành vi can thiệp trái quy định đối với tổ chức Công đoàn, đồng thời hỗ trợ tổ chức Công đoàn kiên quyết bảo vệ quyền lợi chính đáng, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ, công nhân.

TS. Nguyễn Đắc Hưng

Vụ trưởng Vụ Giáo dục và Đào tạo, Đại học

Ban Tuyên giáo Trung ương

[1] Người lao động được đào tạo có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao chỉ chiếm 24,68%; số lao động qua đào tạo có bằng chuyên môn kỹ thuật chỉ chiếm 17,9%; Hiện nay Việt Nam có 24.300 lao động có trình độ tiến sĩ, 101.000 lao động có trình độ thạc sĩ, số lượng tiến sĩ làm việc ở các cơ quan sự nghiệp (viện nghiên cứu, trường ĐH, CĐ...) chiếm 61,12%, khu vực sản xuất kinh doanh ở thành phố là 19,81%. Tương ứng nhân lực có trình độ thạc sĩ: 60,20%; cử nhân và kỹ sư các chuyên ngành là 30,42-45,16%. Trong khi đó tỷ lệ này ở vùng sâu, vùng xa chỉ chiếm từ 4-7%. Chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm (xếp thứ 11/12 nước Châu Á tham gia xếp hạng của Ngân hàng Thế giới); năng suất lao động chỉ bằng 1/3 năng suất lao động của các nước trong khu vực. Số lượng tiến sĩ đạt chuẩn quốc tế rất thấp (năng lực ngoại ngữ và hiểu biết về văn hoá ứng xử, giao lưu quốc tế còn hạn chế, chỉ có khoảng 25% số cán bộ khoa học có thể sử dụng thành thạo tiếng Anh, tiếng Pháp); số lượng các bài báo được công bố trên các tạp chí quốc tế uy tín, phát minh, sáng chế còn rất thấp.

[2] Năm 2015, cơ cấu trình độ đào tạo của chúng ta 1 ĐH - 0,43 TCCN - 0,56 CNKT; lực lượng lao động có trình độ cao tập trung chủ yếu ở các trường đại học, cao đẳng, các viện nghiên cứu, cơ quan hành chính ở các đô thị lớn, ...