

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TP.HCM

TS. NGUYỄN THUẬN

Sự ngộ nhận

Số liệu về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của dân số, đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật của TP.HCM so với cả nước trong cuộc tổng điều tra dân số và nhà ở lần gần đây nhất vào ngày 01.4.1999, rất có thể gây cho chúng ta sự ngộ nhận về chất lượng nguồn nhân lực TP.HCM. Cả nước có 1.440.289 người có trình độ cao đẳng, đại học, 23.302 thạc sĩ, 14.161 tiến sĩ thì TP.HCM đã có đến 234.542 người có trình độ cao đẳng, đại học, chiếm 16,28%, 4.867 thạc sĩ, chiếm 20,89%, 2.790 tiến sĩ, chiếm 19,70%. Như vậy, khoảng hơn 1/5 người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, các nhà nghiên cứu... đều tập trung tại TP.HCM. Hơn thế nữa, TP.HCM là nơi tập trung các trường đại học, cao đẳng các cơ sở nghiên cứu, viện nghiên cứu trên cả nước; và nơi có số lượng các nhà khoa học, các cán bộ giảng dạy và sinh viên đông nhất nước. Thành phố hiện đang có 22 trường đại học và cao đẳng (131 trường trong cả nước), 65 viện và phân viện khoa học kỹ thuật, 36 trung tâm nghiên cứu ứng dụng khoa học, 26 trường trung học chuyên nghiệp, 14 trường đào tạo công nhân kỹ thuật và hàng trăm cơ sở dạy nghề... Năm 2000, có 858.621 học sinh phổ thông, chiếm 4,8%, 42.352 học sinh trung học chuyên nghiệp, chiếm 14,09%, 281.861 sinh viên đại học và cao đẳng, chiếm 23,84%. Có 30.524 giáo viên phổ thông, chiếm 4,72%, 1.280 cán bộ giảng dạy các trường trung học chuyên nghiệp, chiếm 11,20%, 6.338 cán bộ giảng dạy các trường đại học và cao đẳng, chiếm 19,68% so với cả nước. Trong khi số học sinh phổ thông chỉ chiếm một tỷ trọng ở mức bình thường 4,8% so với cả nước, thì số học sinh trung học chuyên nghiệp ở mức cao hơn 14,09% và cao hơn nữa là số sinh viên đại học, chiếm 23,84%. TP.HCM gần như đã trở thành nơi đào tạo không chỉ riêng nguồn nhân lực cho chính mình mà còn đào tạo cho các tỉnh trong vùng đồng bằng Nam bộ và Nam trung bộ.

Tuy nhiên ở đây, chúng tôi muốn đề cập đến một cách nhìn thực tế và mang tính biện chứng hơn về chất lượng nguồn nhân lực TP.HCM. Theo chúng tôi, nguồn nhân lực TP.HCM hiện đang trong tình trạng mất cân đối nghiêm trọng, đặc biệt là cơ cấu ngành nghề đào tạo và chất lượng nguồn nhân lực, nếu đặt trong mối quan hệ yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tại TP.HCM. Điều đó thể hiện qua số liệu về tỷ lệ số lượng người thất nghiệp khá cao trong lực lượng lao động TP.HCM trong khi nhu cầu nhân lực của thành phố vẫn chưa được bảo đảm.

Chất lượng nguồn nhân lực và cơ cấu ngành nghề được đào tạo chưa thỏa mãn được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội

Theo số liệu của Sở Lao động thương binh và xã hội TP.HCM, chỉ riêng nhu cầu lao động có trình độ chuyên môn kỹ

thuật trên địa bàn TP.HCM từ nay đến 2005 là 713.602 lao động. Nếu tính cả số lao động phổ thông, tổng nhu cầu lao động của TP.HCM thời kỳ 2001-2005 lên tới 1.005.415 người. Có nghĩa là hàng năm TP.HCM cần khoảng 201 ngàn người, trong đó có 143 ngàn người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật. Công nhân kỹ thuật và nhân viên nghiệp vụ chiếm 77,41%, trình độ trung cấp 11,13%, trình độ cao đẳng đại học 10,02%, trên đại học 1,44%.

Bảng 1: Nhu cầu lao động TP.HCM phân theo trình độ chuyên môn, kỹ thuật 2001 - 2005

Ngành	2001 - 2005				
	CNKT, NVNV	THCN	CD, DH	Sau DH	Tổng cộng
Nông lâm thủy sản	51.123	4.005	3.895	214	59.237
Công nghiệp và XD	181.615	30.145	45.344	5.014	262.118
Các ngành dịch vụ	319.686	45.294	22.249	5.018	392.247
Tổng cộng	552.424	79.444	71.488	10.246	713.602

(Nguồn: Sở lao động - thương binh và xã hội)

Trong khi đó số người tham gia lực lượng lao động hàng năm tăng trung bình chỉ ở mức 100 ngàn lao động. Tuy nhiên, theo số liệu thống kê, số lượng người thất nghiệp ở TP.HCM vẫn ở mức cao, trung bình hàng năm, khoảng 250 ngàn người. Tỷ lệ thất nghiệp trong lực lượng lao động trên 10% mỗi năm. Điều đó có nghĩa là đang tồn tại tình trạng mất cân đối về cơ cấu nguồn nhân lực TP.HCM, đặc biệt là mất cân đối về ngành nghề được đào tạo và chất lượng nguồn nhân lực.

Bảng 2: Tình trạng làm việc của lực lượng lao động TP.HCM

	1995	1996	2000	2001
Lực lượng lao động	2.096.023	2.166.037	2.494.895	2.514.739
- Lao động đang làm việc	1.820.695	1.894.667	2.237.168	2.260.910
- Thất nghiệp	275.328	271.370	257.727	253.829
- Tỷ lệ thất nghiệp (%) (*)	13,14	12,53	10,33	10,09

(*) Tính trên lực lượng lao động

(Nguồn: Niên giám thống kê 2001)

Như vậy, chính chất lượng nguồn nhân lực TP.HCM, cơ cấu ngành nghề được đào tạo chưa thỏa mãn được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tại TP.HCM là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng thất nghiệp cao, ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển kinh tế xã hội của TP.HCM. Có thể nói rằng, tình trạng thất nghiệp cao tại TP.HCM hiện nay không phải là hiện tượng thất nghiệp do mất cân đối lao động tổng thể, hay do số cung lao động đã vượt quá số cầu lao động. Đây là hiện tượng thất nghiệp cơ cấu, xảy ra khi mất cân đối cục bộ về ngành nghề, và chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được đòi hỏi của thị trường lao động.

Giải pháp chủ yếu

1. Cải cách hệ thống ngành nghề được đào tạo, chương trình nội dung môn học theo hướng thích ứng cao với thị trường lao động.

Theo số liệu điều tra sinh viên tốt nghiệp 2001 gần đây của chúng tôi, có đến 57,34% số sinh viên ra trường học thêm các ngành nghề khác, thậm chí phải học lại các ngành nghề đã học trong trường; 58,05% phải học thêm tin học; 60,06% phải học thêm ngoại ngữ mới có thể thích ứng với thị trường lao động đòi hỏi, để có thể tìm kiếm được việc làm.

Bảng 3: Tình trạng đào tạo lại, đào tạo bổ sung sau khi ra trường (%)

Khối trường	Đào tạo lại, bổ sung	Đào tạo thêm tin học	Đào tạo thêm ngoại ngữ
Tổng cộng	57,34	58,05	60,06
1. Kỹ thuật và công nghệ	58,15	59,83	63,37
2. Khoa học cơ bản, đa ngành	58,01	55,64	58,08
3. Nông - lâm - ngư nghiệp	63,31	69,03	59,73
4. Kinh tế - luật	73,39	63,62	72,98
5. Y dược - thể dục thể thao	60,08	45,30	56,11
6. Văn hoá nghệ thuật	65,26	72,14	69,65
7. Sư phạm	42,36	55,43	47,83

(Nguồn : Khảo sát việc làm sinh viên tốt nghiệp 2001 - Dự án GD Đại học)

Điều đáng chú ý là sinh viên các khối trường văn hoá nghệ thuật, kinh tế - luật ... có nhu cầu đào tạo lại, đào tạo bổ sung, đào tạo thêm tin học, ngoại ngữ rất cao ngay sau khi ra trường nhằm tìm kiếm được việc làm phù hợp. Điều đó chứng tỏ rằng hệ thống ngành nghề, chương trình nội dung môn học đã tỏ ra lạc hậu, không thích ứng cao với thị trường lao động.

2. Nâng cao chất lượng giảng dạy, cải tiến phương pháp giảng dạy và học tập, cải thiện điều kiện học tập, nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm được đào tạo.

Một số ngành nghề mặc dù nhu cầu của thị trường lao động rất cao, đang trong tình trạng thiếu hụt lao động trầm trọng, tuy nhiên sinh viên ra trường (ngay cả trình độ đại học) vẫn không tìm kiếm được việc làm, tỷ lệ thất nghiệp rất cao. Đơn cử là ngành công nghệ thông tin, tỷ lệ thất nghiệp lên đến 12%; ngành pháp luật, báo chí, tỷ lệ thất nghiệp 7,69% ... Điều đó chỉ có thể lý giải là chất lượng sản phẩm được đào tạo quá kém, không đáp ứng được nhu cầu của thị trường.



Ảnh Hoàng Tuấn

Bảng 4: Tình trạng thất nghiệp chia theo một số nhóm ngành (%)

Nhóm ngành	Tình trạng thất nghiệp	
	Số lượng	Tỷ lệ
Tổng cộng	(*)1.201/23.195 SVTL	5,39
1- Công nghệ thông tin	85/739 SVTL	12,32
2- Văn hoá nghệ thuật	22/217 SVTL	10,43
3- Khoa học xã hội nhân văn	215/2.227 SVTL	10,20
4- Khoa học tự nhiên	57/613 SVTL	9,93
5- Pháp luật, báo chí	42/566 SVTL	7,69
6- Nông lâm ngư	49/793 SVTL	6,30
7- Kinh tế - QTKD và quản lý	288/6.570 SVTL	4,55

(Nguồn : Khảo sát việc làm sinh viên tốt nghiệp 2001 - Dự án giáo dục đại học (*) SVTL = Sinh viên trả lời)

3. Cần có chính sách thu hút, sử dụng, trọng dụng người tài giỏi, tạo môi trường cạnh tranh nghề nghiệp công bằng, lành mạnh.

Hiện nay, tại TP.HCM số lượng các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tham gia tài trợ, cấp học bổng cho sinh viên giỏi các trường đại học cao đẳng, các trường dạy nghề ngày càng nhiều nhằm cạnh tranh, thu hút nhân lực có chất lượng cao. Họ có chế độ lương bổng, đãi ngộ cao; cơ hội học tập, trau dồi nghề nghiệp; và cơ hội phát huy tài năng, khả năng nghề nghiệp của người lao động cũng nhiều hơn. Không ngạc nhiên khi có hơn 70% sinh viên tốt nghiệp hạng xuất sắc có việc làm trả lời họ đang công tác tại các công ty, đơn vị có yếu tố nước ngoài. Đó là một hiện tượng bình thường và đáng khích lệ.

Tuy nhiên điều chúng tôi muốn đề cập ở đây là không chỉ các công ty, đơn vị có yếu tố nước ngoài, mà ngay cả các công ty, đơn vị trong nước, các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ quan hành chính sự nghiệp... cũng cần có chính sách thu hút, sử dụng và trọng dụng người tài giỏi, tạo điều kiện phát huy tài năng của họ... thì mới có thể khuyến khích người lao động không ngừng học tập, bồi dưỡng nghiệp vụ, nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ.

Cần có chế độ tuyển dụng, đề bạt công khai, công bằng. Tránh hiện tượng "con ông, cháu cha", gữ gắm, đút lót, hối lộ, bẽ phái... Phải có cơ chế thật sự trọng dụng người tài giỏi, có chế độ đãi ngộ xứng đáng.

4. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đội ngũ cán bộ nghiên cứu gắn với việc cải cách căn bản chế độ tiền lương.

Không thể có nguồn nhân lực chất lượng cao khi đội ngũ thầy cô giáo- chiếc máy cái- có chất lượng thấp. Không thể có đội ngũ thầy cô giáo, cán bộ nghiên cứu có chất lượng cao khi tiền lương của họ không đủ sống, hoặc không đủ tạo điều kiện tốt cho họ giảng dạy, nghiên cứu.

Theo chúng tôi cần phải có sự đột phá để thoát khỏi vòng lẩn quẩn về vấn đề cải cách tiền lương hiện nay. Có như thế mới hy vọng trong vòng 10 năm, 20 năm tới chúng ta mới có một đội ngũ nhân lực có chất lượng cao thực hiện thành công mục tiêu công nghiệp hoá, hiện đại hoá do Đại hội Đảng CSVN lần thứ IX đề ra ■