

Theo báo cáo của Ban tổ chức cán bộ chính phủ tháng 2.2000, 89,2% cán bộ chủ chốt bộ, ngành ; 76% cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có trình độ đại học và trên đại học nhưng chỉ có 15% trong số họ tốt nghiệp các trường kinh tế, và 70% được đào tạo về kinh tế kế hoạch hóa tập trung. Do đó họ cần được đào tạo lại về quản lý trong nền kinh tế thị trường để đáp ứng yêu cầu công việc hiện nay.

Trong giai đoạn phát triển từ năm 2001 đến năm 2005, TP.HCM đề ra mục tiêu tăng trưởng kinh tế bình quân là 11%/năm. Để đạt được mục tiêu này, thành phố chú trọng phát triển các ngành dịch vụ và khoa học kỹ thuật cao đặc biệt là ngành công nghệ thông tin. Với tốc độ tăng trưởng kinh tế như vậy thì nhu cầu về cán bộ quản lý kinh tế có trình độ đại học và sau đại học cũng sẽ tăng. Theo một số chuyên gia số lượng phải tăng 1,3 lần so với hiện nay thì mới đáp ứng nhu cầu về nhân lực của các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế và các doanh nghiệp nhà nước của thành phố HCM.

Thuận lợi và khó khăn

Hàng năm số SV tốt nghiệp từ trường Đại học kinh tế TP.HCM và các trường khác trên địa bàn thành phố bình quân khoảng 3.000 người, trong số này có gần 30% là cư dân thành phố và hơn 60% SV tính ở lại làm việc tại TP, tức là hằng năm thành phố được bổ sung hơn 2.000 cử nhân kinh tế.

Theo kết quả điều tra 100 SV kinh tế tốt nghiệp 5 năm gần đây được thực hiện trong khuôn khổ của đề tài nghiên cứu "Xây dựng chương trình phát triển giáo dục đại học - sau đại học, tạo nguồn nhân lực cho TP.HCM giai đoạn 2001 - 2005" do GS.TS. Trần Chí Đáo làm chủ nhiệm đề tài đã được Sở khoa học, công nghệ và môi trường TP.HCM nghiệm thu trong tháng 3 vừa



Tạo nguồn nhân lực trình độ đại học và sau đại học về quản lý kinh tế cho TP.HCM

TS. LÊ BẢO LÂM & Thạc sĩ ĐOÀN THỊ MỸ HẠNH & Thạc sĩ NGUYỄN THÀNH NHÂN

qua thi kể từ khi tốt nghiệp đến khi tìm được việc làm đầu tiên, tỷ lệ các SV tốt nghiệp các ngành về quản lý kinh tế mất khoảng thời gian như sau :

Thời gian	Tỷ lệ
Sau 3 tháng	75%
Sau 6 tháng - 1 năm	12%
Sau 1 năm	11%

Cũng theo kết quả của cuộc điều tra này có đến hơn 80% tìm được việc làm phù hợp với ngành nghề đã học với mức độ phù hợp được đánh giá như sau :

Hoàn toàn phù hợp	32%
Tương đối phù hợp	50%
Chưa phù hợp	18%

Đây chính là điểm thuận lợi của thành phố trong việc giải quyết vấn đề

về nhân lực quản lý. Tuy nhiên, thời gian gần đây các tỉnh vùng Đông Nam bộ và vùng ĐBSCL như Bình Dương, Bến Tre, Kiên Giang, Cà Mau áp dụng nhiều chính sách đãi ngộ hấp dẫn để thu hút nhân tài nên trong những năm sắp tới tỷ lệ SV tính ở lại thành phố có thể sẽ giảm. Mặt khác cũng không loại trừ trường hợp một số SV gốc thành phố cũng có thể sẽ đi làm việc ở các tỉnh nếu thành phố không chú ý đến việc áp dụng những chính sách đãi ngộ hợp lý.

Mặc dù về số lượng thì thành phố có nhiều thuận lợi nhưng về chất lượng của đội ngũ này thì là một vấn đề rất đáng quan tâm. Do phương thức và cơ chế đào tạo hiện nay thì những yêu cầu về chất lượng của đội ngũ này có thể chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của TP. Mặt khác do yếu tố khách quan là nền kinh tế chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường, nên nhu cầu đào tạo lại cho

những người đã tốt nghiệp trước đây hiện đang làm việc ở thành phố là rất lớn.

Theo kết quả điều tra khảo sát của dự án đào tạo từ xa do tổ chức SIDA Thụy Điển tài trợ được thực hiện tại một số địa phương trong đó có TP.HCM cho thấy có 87,9% người được điều tra có nhu cầu được đào tạo lại và đào tạo sau đại học về quản lý kinh tế. Và theo báo cáo của Ban tổ chức cán bộ chính phủ tháng 2.2000, 89,2% cán bộ chủ chốt bộ, ngành; 76% cán bộ chủ chốt cấp tỉnh có trình độ đại học và trên đại học nhưng chỉ có 15% trong số họ tốt nghiệp các trường kinh tế, và 70% được đào tạo về kinh tế kế hoạch hóa tập trung. Do đó họ cần được đào tạo lại về quản lý trong nền kinh tế thị trường để đáp ứng yêu cầu công việc hiện nay.

Đối với việc tạo nguồn nhân lực có trình độ sau đại học thành phố đã có những quan tâm đặc biệt, cụ thể là đang triển khai chương trình đào tạo ở nước ngoài 300 tiến sĩ và thạc sĩ. Chương trình này ưu tiên cho các ngành quản lý và công nghệ thông tin. Tuy nhiên chương trình cũng gặp những khó khăn nhất định nên cũng chưa có nhiều người đi học theo chương trình này. Tuy vậy số người muốn học lên sau đại học không phải là ít. Qua tham khảo số lượng SV tốt nghiệp đại học và số dự thi cao học và nghiên cứu sinh 5 năm gần đây ở ĐH kinh tế TP.HCM trong bảng dưới đây, ta thấy rằng tỷ lệ số người có nhu cầu học lên so với số tốt nghiệp khá cao bình quân gần 30% và có xu hướng tăng.

	TN đại học	Dự thi cao học & NCS
1997	1.581	442
1998	3.297	458
1999	3.854	936
2000	3.685	1.067
2001	2.701	1.481
Tổng cộng	15.118	4.384

Tuy nhiên với những người học sau đại học, phần lớn phải vừa học vừa làm nên thời gian đầu tư cho việc học có giới hạn. Đôi khi do áp lực công việc họ không thể hoàn thành chương trình học đúng hạn, một số bỏ ngang và một số phải kéo dài thời gian học. Mặt khác cũng có thể thấy rằng do chế độ

đãi ngộ khi có học vị cao hơn không có sự cách biệt tương xứng với công sức bỏ ra để đạt được bằng cấp cao hơn. Vì thế nảy sinh tâm lý không muốn học tiếp lên bậc cao hơn.

Các giải pháp tạo nguồn nhân lực về quản lý kinh tế

Nguồn nhân lực về quản lý kinh tế có điểm khác biệt với nhân lực thuộc các ngành kỹ thuật khác ở chỗ có một đội ngũ cán bộ được đào tạo trong thời kỳ bao cấp nay không thích ứng được với yêu cầu công việc trong cơ chế thị trường cần được đào tạo lại. Mặt khác khoa học quản lý cũng tiến bộ nhanh chóng do sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật nên ngay cả các cán bộ được đào tạo trong thời kỳ mới cũng bị lạc hậu nhanh chóng. Ngoài ra do hạn chế về kinh phí đào tạo cũng như trong tiếp cận các cơ quan quản lý và các doanh nghiệp nên trong quá trình đào tạo, người học được cung cấp những kiến thức về lý thuyết nhiều hơn là những kỹ năng thực hành. Với những thuận lợi và khó khăn vừa trình bày ở trên, muốn tạo được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố cả về chất lượng và số lượng chúng tôi đề nghị một số giải pháp sau :

1. Tạo mối liên kết chặt chẽ giữa trường đại học và địa phương:

Thông qua các chương trình đào tạo chất lượng cao theo yêu cầu của TP. Cụ thể là :

- Hằng năm thành phố gửi danh sách SV trong diện cán bộ qui hoạch của thành phố trúng tuyển vào trường

và đóng góp kinh phí bổ sung nguồn kinh phí đào tạo do ngân sách trung ương cấp để tổ chức những lớp riêng đào tạo theo chương trình được tăng cường những kiến thức và kỹ năng thực hành (chú trọng tăng cường ngoại ngữ và tin học) đáp ứng yêu cầu sử dụng nhân lực của TP. Sau mỗi năm học đều có đánh giá tuyển chọn lại, những SV đạt yêu cầu đào tạo của chương trình sẽ được tiếp tục đào tạo riêng (các tiêu chuẩn sẽ được công bố cho SV biết), những SV không đạt sẽ được chuyển vào những lớp chung của trường.

- Đối với những SV không nằm trong diện này nhưng có hộ khẩu thành phố: sau năm thứ nhất sẽ tổ chức tuyển chọn bổ sung vào các lớp riêng.

Thành phố sẽ phối hợp với trường tổ chức tuyển chọn trong số SV ở các lớp riêng này và số SV của thành phố sau khi tốt nghiệp để tiếp tục đào tạo theo các chương trình bồi dưỡng và nâng cao ngắn hạn hoặc dài hạn ở trong và ngoài nước. Song song đó nếu có điều kiện có thể gửi đi học nước ngoài ngay từ năm thứ ba hoặc thứ tư theo các chương trình hợp tác của thành phố hoặc do kinh phí của thành phố đài thọ.

- Thực hiện các chương trình đào tạo liên tục cho cán bộ quản lý của thành phố như chương trình đào tạo 1.000 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cho các cán bộ đương nhiệm tại các cơ quan ban, ngành của thành phố và các quận, huyện.

Để những chương trình đào tạo này đạt hiệu quả, thành phố cần có cơ quan chuyên trách phối hợp với các trường đại học điều hành các hoạt động về đào tạo này từ khâu tuyển chọn, thiết kế chương trình đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực này sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Ở cơ quan chuyên trách này ngoài các cán bộ của thành phố cần có những người có trách nhiệm về đào tạo ở các trường tham gia. Khi đã có mối liên kết chặt chẽ như thế, thành phố không cần có trường đại học riêng mà vẫn có thể có được nguồn nhân lực đảm bảo cả về số lượng lẫn chất lượng.

2. Về kinh phí đào tạo:

Thực tế hiện nay buộc phải chấp nhận là không thể đào tạo chất lượng cao với nguồn kinh phí hạn hẹp từ ngân sách và học phí thấp. Vì thế để có được



Ảnh Nguyễn Ngọc Đạo

nguồn nhân lực bảo đảm chất lượng, thành phố cần cố gắng thực hiện việc đào tạo với chi phí cao (học phí cao). Mặt khác một bộ phận cư dân thành phố cũng hoàn toàn có khả năng và sẵn sàng trả học phí cao hơn nhiều lần mức học phí hiện nay để được tiếp nhận phương thức đào tạo tiên tiến. Vì vậy để tiết kiệm ngân sách chi cho đào tạo nguồn nhân lực của thành phố, ngoài số SV do thành phố tuyển chọn, đài thọ kinh phí theo nhu cầu sử dụng dự kiến của các cơ quan và doanh nghiệp nhà nước, thành phố cần khuyến khích cư dân tự nguyện trả học phí cao để tham dự những lớp riêng và đây sẽ là nguồn nhân lực cung cấp cho khu vực kinh tế tư nhân, nơi mà chính sách tiền lương không bị ràng buộc chặt chẽ bởi cơ chế tiền lương của nhà nước.

Để sử dụng kinh phí đào tạo đạt hiệu quả ngoài việc đóng góp kinh phí bằng tiền, thành phố nên đầu tư trang bị cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy cho các lớp riêng theo danh mục công trình như chi xây dựng phòng máy tính, giảng đường trang bị multimedia, phòng thí nghiệm v.v... đầu tư cho thư viện quốc gia. Các cơ sở vật chất này nếu đặt tại các trường ngoài việc phục vụ cho công tác đào tạo các lớp riêng còn được dùng trong đào tạo liên tục cho cán bộ đương nhiệm. Nếu chưa sử dụng hết công suất các trường có thể tận dụng phục vụ cho hoạt động của trường.

Ngoài ra thiết nghĩ thành phố cũng có thể có quy định riêng về việc chi trả kinh phí cho các cơ quan và doanh nghiệp cũng như các cá nhân ở các cơ sở này trực tiếp tham gia vào quy trình đào tạo thuộc các chương trình đào tạo liên kết của thành phố từ nguồn kinh phí đào tạo của TP.

3. Thành lập Quỹ tín dụng SV TP.HCM:

Những chương trình đào tạo chất lượng cao không thể nào thực hiện được với chi phí thấp. Vì vậy để tạo điều kiện cho mọi SV thành phố có năng lực đều có thể theo học những chương trình này cũng như theo học ở các trường đại học đồng thời để họ có ý thức trách nhiệm trong học tập ngoài hình thức đầu tư trực tiếp xây dựng cơ sở vật chất thành phố cần trích một phần kinh phí đào tạo để thành lập Quỹ tín dụng SV TP.HCM.

Mục tiêu hoạt động của Quỹ là

góp phần tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố bằng cách hỗ trợ về tài chính cho mọi SV có hộ khẩu thành phố theo học ở tất cả các trường đại học, cao đẳng trong cả nước thuộc hệ chính quy dưới hình thức cho vay tín dụng và cấp học bổng. Tiền cho vay nhằm giúp SV trang trải học phí, chi phí sinh hoạt cá nhân và các hoạt động nghiên cứu khoa học.

Quỹ này hoạt động theo cơ chế hoạt động của ngân hàng nên có thể được quản lý theo 2 cách:

Cách thứ nhất: Thành phố ủy nhiệm cho một ngân hàng thuộc thành phố quản lý nguồn vốn và thực hiện dịch vụ tín dụng.

Cách thứ hai: Thành phố thành lập một ban điều hành Quỹ tín dụng hoạt động như một đơn vị sự nghiệp có thu. Quỹ tín dụng này có thể thuộc quyền quản lý của Ban tổ chức chính quyền TP. Ban điều hành gồm các thành viên là người trong Ban tổ chức chính quyền thành phố được giao trách nhiệm quản lý Quỹ và trong Hội đồng đại học.

Nguồn vốn để lập Quỹ được huy động từ nhiều nguồn như:

- Trích từ ngân sách của thành phố dành cho hoạt động đào tạo: là phần chủ yếu.

- Các doanh nghiệp và các cá nhân đóng góp.

- Các tổ chức quốc tế tài trợ

- Tiền lãi thu được từ việc đầu tư vốn cho các hoạt động NCKH và cho vay.

Đây là quỹ tín dụng dành riêng cho SV của thành phố, nghĩa là tất cả SV có hộ khẩu TP, đang theo học hệ chính quy bậc cao đẳng, đại học, cao học và các NCS ở tất cả các trường trong cả nước, có học lực trung bình trở lên. Mức tiền vay sẽ được xác định theo nhu cầu của người vay căn cứ trên mục đích chi được giải trình trong đơn xin vay. Mức tiền trả lãi sẽ được tính toán cụ thể cho từng hợp đồng vay theo mức lãi suất của Ngân hàng Nhà nước quy định (có tính trượt giá) nhưng chỉ thu sau khi tốt nghiệp.

Để khuyến khích SV tích cực hoàn vốn cho Quỹ cũng như dùng tiền vay đúng mục đích, lãi suất cần tính lũy tiến theo thời gian và phân biệt theo kết quả học tập. Ngoài ra đối với những SV sau khi tốt nghiệp về làm việc tại các cơ quan nhà nước, có mức thu nhập thấp, Quỹ cần có chính sách ưu đãi thích hợp trong việc thu hồi vốn

và tiền lãi.

Nói chung trong quá trình hoạt động Ban điều hành Quỹ có thể mở rộng các hoạt động sinh lợi nhằm bổ sung nguồn vốn trong khuôn khổ luật pháp của nhà nước và điều lệ & quy chế hoạt động của Quỹ.

4. Thành phố tham gia xây dựng đội ngũ giảng viên:

Thành phố tạo điều kiện cho giảng viên các trường tham gia vào các hoạt động của thành phố để thâm nhập và tìm hiểu thực tế hầu có thể soạn thảo bài giảng phù hợp với yêu cầu đào tạo của thành phố bằng quy chế về các hoạt động liên kết giữa các cơ quan và doanh nghiệp của thành phố với các trường đại học trong đó bao gồm cả nguồn kinh phí được chi trả cho các hoạt động này.

Hàng năm thành phố dành một tỷ lệ nhất định SV tốt nghiệp từ các lớp riêng cho các trường bổ sung đội ngũ giảng viên cũng như dành một tỷ lệ nhất định trong chương trình đào tạo 300 thạc sĩ và tiến sĩ ở nước ngoài cho giảng viên các trường đại học trên địa bàn thành phố.

5. Tạo điều kiện thuận lợi cho các chương trình đào tạo liên kết:

Tạo điều kiện thuận lợi cho các trường thực hiện các chương trình đào tạo liên kết: bằng cách quy định các cơ quan nhà nước cũng như các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố tiếp nhận SV đến kiến tập, thực tập, nghiên cứu thực tế theo định kỳ hoặc thường xuyên như cộng tác viên hay nhân viên làm việc bán thời gian và có chế độ chi trả hợp lý cho các đơn vị này.

6. Thực hiện chính sách thu hút nhân tài:

Hiện nay do chế độ tiền lương chưa thực sự khuyến khích người tài về làm việc ở các cơ quan nhà nước nên trong khi chờ đợi những sửa đổi trong chính sách tiền lương thành phố cần có những chính sách riêng như trợ cấp, tiền thưởng v.v... tương xứng với khả năng và công sức của họ để họ yên tâm gắn bó lâu dài với công việc. Ngoài ra việc nghiên cứu bố trí cán bộ hợp lý cũng là một việc quan trọng quyết định hiệu quả sử dụng nhân lực. Nếu chỉ quan tâm đến đào tạo mà không quan tâm đến khâu sử dụng thì những kết quả đạt được trong đào tạo cũng sẽ ít có ý nghĩa thậm chí làm lãng phí ■